



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**AİLENİN KİŞİNİN İŞ YAŞAMINA MÜDAHALESİNİN SONUÇLARI:
BİREYCİLİK VE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMANIN MODERATÖR
ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Vural AKAR

TEMMUZ – 2016

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**AİLENİN KİŞİNİN İŞ YAŞAMINA MÜDAHALESİNİN SONUÇLARI:
BİREYCİLİK VE BELİRSİZLİKTE Kİ KAÇINMANIN MODERATÖR
ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Vural AKAR

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK

TEMMUZ – 2016

GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY

Doç.Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK danışmanlığında, Vural AKAR tarafından hazırlanan “Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesinin Sonuçları: Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Moderatör Etkileri” isimli bu çalışma, 28 / 07 / 2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK (Başkan\Danışman)



Doç. Dr. Halis DEMİR (Üye)



Yrd. Doç. Dr. Tarhan OKAN (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

.../.../....

Doç. Dr. Bayram NAZIR
Enstitü Müdürü

Bu çalışma Gümühane Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje No: 15.F2914.02.01

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesinin Sonuçları: Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Moderatör Etkileri” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

<input checked="" type="checkbox"/>	Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

02.02.2016

Vural AKAR

ÖNSÖZ

Türk toplumunda aileye oldukça önem verilir ve ailenin çocukları üzerindeki etkisi de her alanda kendisini gösterir. Bu durum çalışanların iş hayatlarında da belirgin şekilde hissedilir. Çocuğunun her zaman iyiliğini isteyen aile, çalışan üzerine yaptığı müdahalelerle, onu baskı altına alır ve bu durum bireyin sahip olduğu karakter yapısına göre kişi üzerinde değişik sonuçlara yol açar.

Ailenin kişinin iş yaşamına yönelik müdahaleleri, günümüz iş hayatında önemli bir sorun olarak ortaya çıkabilir. Bu çalışmanın amacı, ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş yaşamı ile ilgili temel değişkenler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda kişinin yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerini ve bu ilişkilerde bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın moderatör etkileri araştırılmıştır.

Bu tezin yürütülmesinde ve oluşturulmasında, katkılarını esirgemeyen ve çalışmama yön verip, bana yol gösteren değerli danışman hocam Doç. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK 'e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın hazırlanmasında katkılarını esirgemeyen değerli mesai arkadaşım Hikmet AKYOL 'a ve İstanbul ve Trabzon illerinde anketleri doldurarak katkıda bulunan katılımcılara çok teşekkür ederim.

Bugüne kadar yaptığım çalışmalarda beni her zaman desteklemiş olan, sabır ve şefkatlerini eksik etmeyen anneme, babama ve kardeşime teşekkür ediyorum.

Gümüşhane - 2016

Vural AKAR

ÖZET

AKAR, Vural. Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesinin Sonuçları: Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Moderatör Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, 2016, (ss:97)

Bu çalışma *ailenin iş yaşamına müdahalesinin* çalışma yaşamındaki temel değişkenler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu değişkenler, *yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini* ve *işten ayrılma niyetidir*. Bu ilişkide *bireycilik* ve *belirsizlikten kaçınma* moderatör etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın verileri, anket uygulaması yoluyla, İstanbul ve Trabzon illerinde özel sektörde çalışan 525 katılımcı ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Verilerin analizlerinde SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlar, iş-aile sınır teorisi doğrultusunda, ailenin iş yaşamına müdahalesi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin moderatör rollerinin bulunduğunu göstermektedir. Çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesiyle yaşam tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu, ayrıca bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin de moderatör etkilerinin bulunduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, ayrıca bireycilik değişkeninin de moderatör bir etkiye sahip olduğu bulgusuna erişilmiştir. Bunun yanında, ailenin iş yaşamına müdahalesi ile iş tatmini negatif bir ilişkinin olduğu ve belirsizlikten kaçınma değişkeninin de moderatör rolünün olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, ailenin iş yaşamına müdahalesiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin de pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi, Bireycilik, Belirsizlikten Kaçınma, Yaşam Tatmini, Tükenmişlik, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

AKAR, Vural. Consequences of Family Intervention to Work Life: Moderator Effects of Individualism and Uncertainty Avoidance, Master's Thesis, 2016, (pp:97)

In this study, the effect on basic variables that interfere with *family intervention to work life* have been investigated. These variables, *life satisfaction*, *burnout*, *job satisfaction* and *turnover intention* is redundancy. individualism and uncertainty avoidance moderator effects were examined in this relationship.

The research data through the survey, employees in the private sector in Istanbul and Trabzon face to face interviews with 525 respondents was obtained as a result. SPSS 21 and AMOS 20 software packages were used for data analysis. and confirmatory factor analysis, reliability analysis performed in order to assess the validity of the scale of work is located between variables correlation analysis to test the hypothesis and to obtain videos have been applied to the regression analysis.

The results obtained, work-family boundary theory and in line with expectations, the relationship between family life and work life satisfaction of the intervention shows that the role of moderator variables individualism and uncertainty avoidance. Between life satisfaction with the work interfere with family life as a negative for the study, which also determined the effect of moderator variables in individualism and uncertainty avoidance. At the same time that a positive relationship between job burnout intervention in the family's life has also been reached with the finding that the effect of individualism as a moderator variable. In addition, work by interfering with the family's business life satisfaction is also the moderator of which is a negative for the variables and uncertainty avoidance is determined that role. Similarly, the relationship between family job intention to leave work by interfering with the life was found to be positive.

Keywords: Family Intervention to Work Life, Individualism, Uncertainty Avoidance, Life Satisfaction, Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK	
İÇ KAPAK	
KABUL VE ONAY.....	II
BİLDİRİM	III
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER TABLOSU	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
1.1. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi	7
1.2. Yaşam Tatmini	8
1.3. Tükenmişlik.....	9
1.4. İş Tatmini	11
1.5. İşten Ayrılma Niyeti.....	13
1.6. Bireycilik	16
1.7. Belirsizlikten Kaçınma	19

İKİNCİ BÖLÜM

2.TEORİ VE HİPOTEZLER.....	22
2.1. İş-Aile Sınır Teorisi.....	22
2.2. Sınır Teorisinin Temel Kavramları	23

2.3.İş- Aile Sınır Teorisi ve Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesi (Teori ve Hipotezlerin İlişkisi).....	25
2.4. Ailenin İş yaşamına Müdahalesi ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Rolü	26
2.5. Ailenin İş yaşamına Müdahalesi ve Tükenmişlik İlişkisi ve Bu İlişkide Bireyciliğin Rolü	28
2.6.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ve İş Tatmini İlişkisi ve Bu İlişkide Belirsizlikten Kaçınmanın Rolü	29
2.7.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM.....	32
3.1.Problem Durumu	32
3.2.Konunun Önemi	32
3.3.Araştırmanın Amacı	32
3.4.Beklenen Faydalar	33
3.5.Araştırmanın Varsayımı	33
3.6.Araştırmanın Kısıtları.....	33
3.7.Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Yönelik Öneriler	34
3.8.Araştırmanın Modeli	34
3.9.Araştırmanın Kapsamı.....	34
3.10.Veri Toplama Araçları ve Yöntem	35
3.11.Araştırmanın Hipotezleri	38

DÖRDÜCÜ BÖLÜM

4.VERİLERİN ANALİZİ VE YORUM.....	39
4.1.Kontrol Değişkenleri	39
4.2.Analiz ve Bulgular.....	40
4.2.1.Faktör Analizi Sonuçları	40
4.2.1.1.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	40

4.2.1.2. Bireycilik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	42
4.2.1.3. Belirsizlikten Kaçınma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	43
4.2.1.4. Yaşam Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	44
4.2.1.5. Tükenmişlik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	45
4.2.1.6. İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	46
4.2.1.7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	47
4.2.2. Yapısal Eşitlik Modeli	48
4.2.3. Korelasyon Analizi Sonuçları	48
4.2.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	51
4.2.4.1. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Yaşam Tatmini Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları	51
4.2.4.2. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Tükenmişlik Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları	56
4.2.4.3. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları	59
4.2.4.4. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları	62
4.3. Tartışma	64
4.3.1. Araştırmanın Teorik Katkıları	64
4.3.2. Uygulamacılar İçin Araştırma Sonuçlarının Önemi	68
SONUÇ	73
KAYNAKÇA	76
ÖZGEÇMİŞ	91
Ek : Anket Formu	93

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1 (1) Bireyciliğin Toplumsal Normları	18
Tablo 3.1 (2) Katılımcılar İle İlgili Demografik Özellikler	35
Tablo 4.1 (3) Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	41
Tablo 4.2 (4) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	41
Tablo 4.3 (5) Bireycilik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.4 (6) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	42
Tablo 4.5 (7) Belirsizlikten Kaçınma Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ..	43
Tablo 4.6 (8) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	43
Tablo 4.7 (9) Yaşam Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	44
Tablo 4.8 (10) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	44
Tablo 4.9 (11) Tükenmişlik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 4.10 (12) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	45
Tablo 4.11 (13) İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.12 (14) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	46
Tablo 4.13 (15) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları ..	47
Tablo 4.14 (16) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları	47
Tablo 4.15 (17) Değişkenlerin Güvenilirlikleri, Değişkenler Arasındaki Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar	50
Tablo 4.16 (18) Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 4.17 (19) Ailenin İş Hayatına Müdahalesinin Tükenmişlik Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 4.18 (20) Ailenin İş Hayatına Müdahalesinin İş Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.19 (21) Ailenin İş Hayatına Müdahalesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	63

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 2.1 (1): İş - Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri	24
Şekil 3.1 (2) Araştırma Modeli	34
Şekil 4.1 (3) Yaşam Tatmini Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Bireyciliğin Etkileşiminin Etkisi	54
Şekil 4.2 (4) Yaşam Tatmini Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Belirsizlikten Kaçınma Etkileşiminin Etkisi	55
Şekil 4.3 (5) Tükenmişlik Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Bireyciliğin Etkileşiminin Etkisi	58
Şekil 4.4 (6) İş Tatmini Üzerinde Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Belirsizlikten Kaçınma Etkileşiminin Etkisi	61

GİRİŞ

Ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş hayatında bir sorun olarak ortaya çıkabileceği bu çalışmanın ana fikrini oluşturmaktadır. Aile üyelerinin iyiliğini istediği için kendi çocuklarına müdahalede bulunabilir. Kişinin seçmiş olduğu bir işe girmesiyle başlayan iş hayatı ailesinin her zaman üzerinde durduğu bir konu olarak ortaya çıkabilir. Müdahaleci bir aile çalışan üzerinde bir baskı oluşturabilir ve bu durum olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu etki yaşam tatmininin düşmesi, işe karşı soğuma, ilgisizlik, isteksiz olma, tükenmişlik, bireyin yaşamından ve işinden aldığı tatminin azalması ve işten ayrılma niyetinin artması şeklinde ortaya çıkabilir. Ailenin müdahaleci girişimleri bireyin, iş ve aile hayatı arasında kurduğu dengeyi bozmasına neden olabilir. Bu dengesizlik ise kişiyi duygusal olarak olumsuz etkileyebilir. Ayrıca bireyin iş hayatında yerine getirmesi gereken yükümlülükler, aile bireylerinin müdahalesi neticesinde olumsuz olarak etkilenecek çalışma hayatına yansıtılabilir.

Genellikle ailenin birey üzerindeki müdahalesi çocuk yaşta başlar. Bazen olumlu tahminler olarak: “Çalışırsan başarılı olursun” ; bazen ise kaygı ve sinirli şekilde gelen ikazlar şeklinde: “Çalışmıyorsun, bu halin ne olacak!” gibi ifadelerle kendini gösterebilir. Bazı aileler, çocuğunun en ufak hatasına bile müdahalede bulunurlar. Sınavlardan alınan kötü notlar, okul sıralamasında yaşanan düşüşler, öğretmenlerinin çocuğa yapmış oldukları uyarılar ailenin tepkisine sebebiyet verir (Gökdağ, 2002: 27). Bu durum iş hayatına başladığında da kendini gösterir. Çocuğunu daha yüksek yerlerde görmek isteyen aile, bu kez de çalışanın işine müdahalede bulunmaya başlayarak, onu mutsuzluğa sürükleyebilir.

Bu çalışmada hipotezlerin geliştirilmesinde, iş – aile sınır teorisinden yararlanılmıştır. Bu teori, iş - aile arasında duyguların geçirgen bir yapıya sahip olduğunu, iş ve aile hayatlarının birbirlerini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Clark (2000: 748-749), iş-aile etkileşimi ile dengesini ifade eden bir teori geliştirmiştir: “İş-Aile Sınır Teorisi”. Bireyler, bu iki alan arasında geçişler yapan sınır geçicileridir. Kişiler içinde yaşadıkları alanlar ile bu alanlar arasındaki sınırları belirleyerek, o alan ve o alanın üyeleriyle olan ilişkilerini düzenlerler. Bireyler kendi çevrelerini biçimlendirmelerinin yanında o çevreden de etkilenirler. İş - aile sınır teorisi, sınır

geçicilerle onların iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimi açıklamaya çabalamaktadır (Clark, 2000: 748-749). Bu teoriye göre, iş ve aile arasında bulunan sınırın ihlal edilmesi, kişinin bu iki alan arasında kurduğu dengenin bozulmasına ve olumsuz şekilde etkilenmesine yol açmaktadır (Clark, 2000: 748-749). Bu teoriden yola çıkarak, ailenin kişinin iş yaşamına müdahalesinin sonuçlarını incelemek amacıyla, iş yaşamı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda sık sık karşılaşılan değişkenler arasında yer alan yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenleri ile bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenleri seçilmiştir.

İlk moderatör değişken bireyciliktir. Çalışanların sahip olduğu bireycilik düzeyi, ailenin iş yaşamına müdahalesi ve sonuç değişkenleri ilişkisinde moderatör etkisi olduğu düşünülen bir değişkendir. Çünkü kişinin sahip olduğu bireycilik düzeyi çalışan üzerinde farklı sonuçlara yol açabilir. Bireycilik, örgütler üzerine yapılan araştırmalara sıklıkla konu olan kültürel farklılık boyutlarındandır. Kağıtçıbaşı (2012: 140) yaptığı çalışmada, davranışlarda görülen çeşitliliklerin sebeplerini, kültür alanında cevaplamaya yardım ettiği için bireyciliğe, kültürlerarası psikologlar tarafından yaygın olarak ilgi gösterildiğini belirtmiştir. Bu çalışmada, bireycilik düzeyi, bireyin davranışını belirleyen benlik duygusunun, bir çeşidi olarak incelenmiştir. Yüksek bireycilik ve düşük bireycilik ayrışımını, Kluckhohn ve Strodtbeck'in (1961) yaptıkları çalışmalarda, bireyin kendi çıkarları veya toplumun ortak çıkarlarını arayışına yönelik fikirler ile Hofstede'nin (2001) "Kültürün Sonuçları" adlı kitabında gözlemlemek mümkündür. Düşük bireyci kişiliğe sahip olan bir birey, ailesinden gelen tepkileri göz önünde bulundurarak kolay bir şekilde etkilenip kendisinden istenen davranışı gerçekleştirmekten hoşlanır; oysa yüksek bireyci bir kişi ailesinin kendisi üzerinde kurduğu baskıya kendi istek ve görüşleri neticesinde karşılık verir. Çünkü bu tür kişilik yapısına sahip olanlar bağımsızlıklarına oldukça düşkünlüdürler (Sargut, 1994: 322).

Hofstede de yaptığı çalışmada, bireycilik düzeyini, düşük ve yüksek olmak üzere iki grup altında ortaya koymuştur (Hofstede, 1980: 235). Hofstede, yüksek seviyedeki bireyciliğin, bireyler arasında kurulan bağların gevşek olduğu; düşük seviyedeki bireyciliğin ise, bireylerin doğuştan itibaren yaşamları süresince, güçlü bağa sahip olan gruplara yönelik aidiyet hissederek, sadakat duydukları toplumlarda görüldüğünü ifade etmektedir (Hofstede, 1980: 307).

Belirsizlikten kaçınma kişi üzerinde ailenin iş yaşamına müdahalesi ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkide moderatör etkisi olduğu düşünülen diğer değişken olarak incelenmiştir. Belirsizlikten kaçınma düzeyine göre çalışanların, günlük

hayatlarında değişen koşullara verdikleri tepkileri de değişiklik gösterebilir. İnsanlar, günlük hayatlarında karşı karşıya geldikleri ani gelişen durumlar karşısında bozulan dengelerini tekrar oluşturmaya çabalarlar. Bilginin eksik veya karmaşık olduğu, değişimin ani ve tahmin edilemez bir şekilde meydana geldiği durumlarda bireyler kendilerini tehditte hissetmektedirler (Sargut, 1994: 18). Belirsizlik ve öngörülemezlik hallerinde kişilerin, hâlihazırda ortaya çıkmış olan karmaşıklığı algılamaları ile değişime elverişli durumlara uyum sağlayabilme özellikleri bakımından farklılıklar vardır. Düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olan kişiler yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olanlara göre daha kolay iş değiştirme niyetine girebileceklerdir. Bu kişiler ise risk almayı severler (Donthu and Yoo, 1998: 180).

Bu çalışmada ilk olarak ailenin müdahalesi ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Ailenin müdahaleci yaklaşımlarıyla yaşam tatmininin olumsuz şekilde etkileneceği düşünölmektedir. Çalışanın yaşamından aldığı tatminin düşmesi de birey üzerinde isteksizliğe yol açarak, işten ayrılma ile sonuçlanabilir. İlgili literatür araştırılmış, ancak bu iki değişkene yönelik herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Yaşam tatmini kişinin hayata karşı olan tutumunu yansıtmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 697). Başka bir ifadeyle yaşam tatmini bireyin yaşamından duyduğu memnuniyetini göstermektedir (Keser, 2005: 77-95).

Değişkenler arasındaki ilişkinin testinden sonra, moderatör değişkenlerin de etkisine bakılmasının faydalı olabileceği düşünöldüğü için (Bono and McNamara, 2011: 657-660) ailenin iş yaşamına müdahalesinin yaşam tatmini ile ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenlerinin etkisi araştırılmıştır. Bu çalışma bahsi geçen ilişkileri belirli bir mantıksal düzen içerisinde (Whetten, 1989: 490-495) araştırıp, test etmektedir. Birey, kendi duygu ve düşüncelerini en iyi kendisi bileceğinden, yaşam tatmini düzeyinin değerlendirilmesi bizzat kişinin kendisi tarafından yapılır (Chiang, 2010: 4). İnsanların yapmış oldukları bu türden değerlendirmeler, kendi sahip oldukları düşünceleri yansıttığı için yaşam tatmini, bizzat bireyin kişiliğiyle ilgili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden bireycilik düzeyine göre bireyin yaşam tatmini seviyesi de etkilenebilir. Çalışanlar üzerinde aile müdahalesinin düşük bireycilik özelliklerine sahip kişilerde, yüksek bireycilere göre çok daha fazla etkiye sahip olduğu ve yaşam tatminini arttırdığı düşünölmektedir. Çünkü düşük bireycilik özelliklerine sahip olanlar, aile üyelerine ve gruplara duygusal olarak bağlıdırlar (Sargut, 1994: 322). Yüksek bireycilerde ise bu durumun tersi söz konusu olabilir. Ayrıca yüksek belirsizlikten kaçınma seviyesine sahip çalışanlarda, aile müdahalesinin artması yaşam

tatminini arttırabilir. Çünkü bu kişiler risk almaktan kaçındıkları için başkalarının kararlarına daha fazla önem verirler(Rogovsky and Schuler, 1997: 63). Sonuç itibariyle, yaşam tatmini kişinin kendi hayatıyla ilgili hedefleriyle, ulaşabildikleri arasındaki algılayabildiği fark olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmada ikinci olarak, ailenin iş yaşamına müdahalesinin, çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi araştırılmıştır. Çünkü ailenin müdahaleci girişimlerinin kişiyi tükenmişliğe sürükleyebileceği düşünülmektedir. Tükenmişlik bireyler ve örgütler üzerinde oldukça önemli neticelere yol açarak, kişilerin aile ve iş yaşamları üzerine etkisi olabileceği gibi, aileden kaynaklı olarak da gelişme gösterebilir. Tükenmişlik, bireyin bir süre istirahat etmesiyle geçen normal bir yorgunluk halinden farklıdır ve iş hayatında herhangi bir dönem içerisinde meydana gelebilir. Çalışanların, dış çevrelerinden gelen baskılara karşı daha fazla başa çıkamayacak duruma geldiklerinde, enerjilerinin ve içsel kaynaklarının tükenmesi durumudur (Freudenberger and North, 1986; 9). Bu çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesinin tükenmişlik ile ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenlerinin etkisine de bakılmıştır. Çünkü çalışan bir bireye ailenin iş değiştirmesi yönünde yapacağı bir baskı, bireyin zamanla strese girmesine sebep olarak tükenmişlik yaşamasına neden olabilir.

Kişinin ailesinin, bireyi sürekli olarak başkalarıyla kıyaslaması, yaptığı iş hakkında devamlı olarak yorumlarda bulunması, işine yönelik şikâyetçi olması, çalışan bireyin işini yorucu ve stresli olarak görmeleri, kazandığı ücretin yetersiz olduğunu düşünmeleri ya da çalışma ortamı ve işin bulunduğu çevrenin beklentilere cevap verememesi gibi nedenlerle, çalışan üzerine yapacakları müdahalelerin, yüksek bireyciliğe sahip kişilerin metabolizmalarının düzensiz çalışmasına yol açabileceği ve bu durumun da çalışanların enerjisini giderek tüketebileceği düşünülmektedir. Çünkü yüksek bireyciler bağımsızlıklarına oldukça düşkünlüdürler (Sargut, 1994: 322). Böylece yüksek bireycilik düzeyine bağlı olarak tükenmişlik duygusu ortaya çıkabilir.

Çalışmada, üçüncü olarak ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Çünkü kişinin işinden elde ettiği tatminin düşük olmasının işten ayrılmaya yol açabileceği düşünülmektedir. Literatür araştırılmasında bu iki değişkene yönelik bir bulguya ulaşılamamıştır. Bu çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş tatmini ile ilişkisinde, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenlerinin etkisi de araştırılmıştır. Çünkü çalışanın sahip olduğu bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeyine göre iş tatmini olumlu veya olumsuz şekillerde etkilenebilir. Düşük belirsizlikten kaçınmanın getirdiği bir özellik

olması sebebiyle risk almayı seven (Donthu and Yoo, 1998: 180) çalışanlarda, aile müdahalesiyle elde edilen tatmin azalabilecektir. Bu alanda çalışma yapan uzmanlar ise iş tatmininin, düş kırıklığı, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi dışavurumların belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler (Rusbult vd., 1988: 599-627). Genel olarak, çalışanın iş tatmin düzeyi yüksek olduğunda, işten ayrılma durumuyla devamsızlığının çok daha düşük seviyelerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Shalley vd., 2000: 215-223).

Son olarak çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Çünkü aileden gelen müdahalelerle kendisini baskı altında hisseden kişinin sürdürmekte olduğu işinden zamanla soğumaya başladığı ve ayrılma niyeti oluşturduğu düşünülebilir. Böylece, çalışanlar örgütten ayrılma düşüncesine kapıldıkları zaman, işlerine olan tavırlarını değiştirmekte ve dışardan gelen alternatif olabilecek iş olanaklarını araştırmaya ve değerlendirmeye gereksinim duymaktadırlar (Hwang and Kuo, 2006: 254-259). Bu niyet özellikle tecrübe ve beceri gerektiren işler söz konusu olduğunda işletmeler için büyük bir sorun haline gelmektedir. Çünkü deneyimli çalışanlar ayrıldıkça, kendisi tarafından yapılan işler için yerine getirilen başka bir iş görenin tecrübe kazanarak kalifiye duruma gelmesinde yapılan masraflar ile acemiliğini atlatma döneminde yaptığı yanlışlıkların işletmeye bir maliyeti vardır. Buna ilaveten, iş görenin deneyimsizliğinden kaynaklanan verimliliğindeki düşüklüğünden dolayı işten ayrılma durumunun örgütlere hangi ölçüde zarar verdiği de ortaya koyulmalıdır. İşten ayrılma niyeti herhangi bir örgütün etkinlik durumumu tamamen olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Samad, 2006: 113-120). Bu niyeti taşımakta olan kişilerin, kurumlarındaki iş rollerini yapması gerektiği gibi yerine getirmeyerek, hem ürün hem de hizmet kalitesini düşürebileceği söylenebilir (Çakır, 2001). İşletmeden ayrılan tecrübeli bir iş görenin rakip bir işletmeye geçmesi durumunda, işletmenin doğrudan oluşabilecek maliyetlere katlanmasına ilaveten, işletmeyle ilgili önemli olabilecek bilgilerin de rakip olan işletmeye geçmesi de işletmede zarara sebebiyet verecektir (Wagner vd., 1995).

İş yaşantısında işten ayrılma ile sonuçlanabilen işten ayrılma niyeti, tüm dünyada büyük bir sorun olarak görüldüğü gibi Türkiye için de önemli bir sorundur. Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiği zaman işten ayrılma niyetinin Türkiye için ne kadar önemli bir sorun teşkil ettiği görülmektedir (Cesur, 1998; Çimen, 2000; Çakır, 2001; Daloğlu, 2002; Erdil ve Keskin, 2003; Keçecioğlu, 2003; Özdevecioğlu, 2004; Barutçugil, 2004; İşcan ve Naktiyok, 2004; Biçer, 2005; Çekmecelioğlu, 2005; Altıntaş, 2006; Gözler, 2007; Sabuncuoğlu, 2007; Bostancıoğlu, 2008; Gül vd., 2008; Özutku

vd., 2008; Poyraz ve Kama, 2008; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Keser, 2009; Toraman, 2009; Sağlam Arı vd., 2010; Demir ve Tütüncü, 2010; Polat ve Meydan, 2010; Yılmaz ve Halıcı, 2010; Özyer, 2010; Çakar ve Ceylan, 2011; Şimşek vd., 2011; Şahin, 2011; Onay ve Kılıcı, 2011; Ünsar ve Karahan, 2011; Yürür ve Ünlü, 2011; Gürbüz ve Bekmezci, 2012; Dinç Özvan vd., 2012; Çelik ve Çıra, 2013; Yıldız, 2013; Kaymaz vd., 2014).

Bu çalışmada oluşturduğumuz hipotezleri test etmek amacıyla seçilen örneklem, özel sektörde çalışan yöneticiler ve işgörenler olmak üzere tüm çalışanlardan oluşmaktadır. Çünkü değişen koşul ve şartlarda çalışan her birey Türk toplumu üzerinde ailenin rolüne bağlı olarak, aile müdahalesiyle karşılaşabilir ve bunun sonucunda yaşam tatmininde ve iş tatmininde düşüş, tükenmişlik düzeyinde ve işten ayrılma niyetinde ise artış yaşayabilir.

Bu çalışmanın verileri ise, Türkiye'nin iki ayrı bölgesinden seçilen ve buldukları bölgelerin gelişmiş olan iki ilinden elde edilmiştir. Bu iller Marmara Bölgesi'nden İstanbul ve Karadeniz Bölgesi'nden Trabzon olarak seçilmiştir. Kendi bölgelerinde yaşam kaliteleri, iş olanakları ve nüfusları bakımından yüksek olan bu illerimizde, çalışanlarda her türlü imkâna rağmen yaşam tatmini ve iş tatmininde azalışa, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinde ise artışa sebep olan değişkenlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu tez çalışması dört ayrı bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın ilk bölümü çalışanlarda ailenin iş yaşamına müdahalesi, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin kavramsal çerçevesinden oluşmaktadır. İkinci bölümde iş – aile sınır teorisiyle birlikte ailenin kişinin iş yaşamına müdahalesine ve ailenin iş yaşamına müdahalesinin yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisine yönelik araştırma bilgilerine yer verilerek, araştırma modelindeki değişkenlerin hipotezleri geliştirilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, araştırma modelinin, kullanılan ölçeklerin, örneklemin sahip olduğu özelliklerin, veri toplama süreci ile yönteminin üzerinde durulmuştur. Bunların yanı sıra çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları belirtilmiştir. Ayrıca, korelasyon analizinin ve regresyon analizlerinin sonuçları sunulmuştur. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise, çalışmanın teorik ve uygulamacılar için katkıları ifade edilmiş ve araştırmanın sonuçları ile önerilerden söz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi

Ailenin iş yaşamına müdahalesi kişinin iş dünyası için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Aileler her zaman çocuklarının iyiliğini isterler. Bu durum her alanda olduğu gibi iş hayatında da böyledir. Kişinin kendi seçimi sonucu bir işe girmesiyle başlayan iş yaşamı, çalışanlarda ailenin her zaman ilgi alanında olan bir konudur. Çalışanın yaptığı işten hoşnut olmayan aile, çalışana sürekli olarak işten ayrılmasına yönelik tavsiyelerde bulunmaya başlar ve kişi üzerinde gittikçe bir baskı unsuru oluşturur ve böylece işe karşı bir soğuma, ilgisizlik, isteksiz olma hali belirlemeye başlayarak işten ayrılma niyeti oluşur. Ailenin müdahaleci girişimleri bireyin, iş ve aile hayatı arasında bir dengeyi bozmasına neden olabilir. İş – aile sınır teorisinin (Clark, 2000: 748-749) de ilgi alanına giren bu sınırların birbirini ihlal etmesi durumunda dengesizlik oluşur. Bu dengesizlik ise kişiyi duygusal olarak olumsuz şekilde etkileyebilir. Bunun sonucunda birey kendi işine karşı olumsuz davranışlar geliştirebilir. Aynı zamanda bireyin iş yaşamındaki sorumlulukları da, ailenin müdahaleci tutumu ile olumsuz etkilenerek çalışma hayatında da verimlilikte azalmaya sebep olur.

Müdahale, müdahil olmak durumu ise, müdahil olmak da dâhil olmak kelimesinden geliyorsa, bu durumda müdahale edebilmenin de önşartı dâhil olmaktır denilebilir. Müdahale kavramı, en basit tanımıyla egemenliğin ihlali şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımlardan yola çıkarak ailenin iş yaşamına müdahalesi kavramını, ailenin çalışanın egemenliğini ihlal edecek şekilde iş hayatı sınırlarına müdahil olarak, kişi üzerinde baskı kurması şeklinde tanımlamak mümkündür. Ailenin kişiye müdahalelerde bulunma girişimleri gerçekte birer duygu dışavurumu olarak ifade edilebilir (Berardis vd., 2008: 154-159). Duygu dışavurum (DD), genellikle ailenin tutumunun bir ölçüsüdür ve kişi hakkında aile bireylerinin yaptıkları eleştiriler, düşmanlık davranışlar, aşırı müdahalecilik ve aşırı ilginin seviyesini yansıtır. Yani DD, kişinin kendisinin değil, ailesinin bir özelliğidir (Kocabıyık vd., 2002: 77-84). Yüksek DD, çalışana yönelik yüksek şiddette ‘eleştiriler yapma’, ‘düşmanlık davranışlar

sergileme', 'aşırı şekilde müdahalelerde bulunma' ya da 'çok fazla ilgi gösterme'yi içerir (Kavanagh, 1992: 601-620) . Yüksek DD da, ailevi fonksiyonların bozulması ile ilişkili görünmektedir. İş – aile sınır teorisi de bu iki alanın birbirinin sınırına geçmemesi için bir denge durumu ortaya koymaktadır.

Genel olarak ailenin kişi üzerinde müdahalelerde bulunması henüz daha çocuk yaşta iken başlar. Bu durum kendisini bazen olumlu tahminlerle: “Çalışırsan başarılı olursun”; bazen de endişeli ve kızgınlık halindeyken gelen uyarılar şeklinde: “Çalışmıyorsun, bu halin ne olacak!” gibi ifadelerle gösterir. Bazı aileler, çocuğunun yaptığı en küçük hataya bile müdahale ederler. Sınavlardan alınan düşük notlar, okul sıralamasındaki gerilemeler, öğretmenlerinin çocuklarına yaptıkları uyarılar ailelerin tepkisine sebebiyet verir (Gökdağ, 2002: 27). Bu durum kişi, iş yaşamına atıldığında da ortaya çıkar. Çocuğunu daha yüksek mevki ve makamlarda görmek isteyen ailesi, bu kez de çalışanın işine müdahalede bulunmaya başlayarak, onu mutsuzluğa sürükler.

Tarihsel olarak duygu dışavurumu(DD), Brown ve arkadaşları tarafından Londra'da 1950'li yıllarda yapılan bir takım çalışmalara dayanır (Bland, 1989: 396-402). Bu çalışmada, ailesinin yanında yaşayan bireylerin, iş hayatlarında aileleri tarafından maruz kaldıkları müdahalenin sonuçları incelenmiştir. Bu çalışmada, aileden çalışana doğru yönelen duyguların önemli olduğu belirtilmiştir (Berksun, 1993: 10-15). Ailenin ve sosyal çevre faktörlerinin kişinin duygularının seyrine etki ettiği kabul edilen bir yaklaşımdır (Teresa vd., 1998: 497-507) . İşten ayrılmayı etkilediği düşünülen aile faktörlerinin önemli bir kısmı, “Duygu Dışavurumu-DD” kavramı içerisinde incelenmektedir.

Çalışan ile ailesi beraber değerlendirildiğinde; belirgin şekilde 'düşmanlı davranışlar' sergilediği görülen aileler, önemli bir konuda kişi ile etkileşimde bulunduğu 'eleştirel' davranarak problem çözmeye odaklanmaktan ziyade çalışanı suçlamaya başlamaktadır. Bu durum da kişiyi mutsuzluğa iterek işine karşı olumsuz davranışlara iter.

1.2.Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini bireylerin sürdürmekte oldukları yaşamlarıyla ilgili ulaştıkları bir yargıdır. Bu tatmin durumu, bireylerin yaşam döngüsüne yönelik verdikleri genel cevapları içerir. Bireyin kendi ailesi, işi, kazandığı ücretin miktarı ve mutluluğu gibi unsurlar bu döngünün birer parçasıdır. Birey, kendi duygu ve düşüncelerini en iyi kendisi bileceğinden, yaşam tatmini düzeyinin değerlendirilmesi bizzat kişinin kendisi

tarafından yapılır (Chiang, 2010: 4). İnsanların yapmış oldukları bu türden değerlendirmeler, kendi sahip oldukları düşünceleri yansıttığı için yaşam tatmini, bizzat bireyin kişiliğiyle ilgili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden bireycilik özelliklerine göre bireyin yaşam tatmini düzeyi de olumlu veya olumsuz şekillerde etkilenebilir.

Yaşam tatmini, literatürde oldukça ilgi gören araştırma konularından birisi olarak göze çarpmaktadır. Yaşam tatmininin birçok değişik şekillerde tanımı yapılmıştır. Yapılan tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- Yaşam tatmini, bireyin sahip olduğu beklentilerle, elde ettiklerinin karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan bir durumdur (Özer ve Karabulut, 2003: 72).
- Yaşam tatmini, bireylerin sahip oldukları başarılar ile talepleri arasında kurulan ilişkiyi oluşturan etmenlerin bir fonksiyonudur (Glass and Jolly, 1997: 298).

Yapılan tanımlarda da görüldüğü gibi yaşam tatminini, insanın, hayatının tümünü göz önüne almasıyla yapacağı bir değerlendirmenin sonucunda ulaştığı olumlu ya da olumsuz yargılar ile yaşamına yönelik sahip olduğu genel davranışlar şeklinde ifade etmek mümkündür.

1.3.Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, 1970'lerden itibaren hem psikolojik hem de örgütsel davranış alanlarında araştırmacılar tarafından oldukça sık tartışılan, birey ve örgütlerin üzerinde önemli etkilere sahip bir araştırma olgusu olarak incelenmeye başlanmıştır. Türk Dil Kurumu'nun "Gücünü yitirmiş, çaba göstermeme durumu" olarak tanımladığı (Türk Dil Kurumu, 2010) kavram ilk defa 1974 yılında Herbeit Freudenberger'in (Freudenberger, 1974: 159-165) yapmış olduğu çalışmayla literatürdeki yerini almıştır.

Literatürde tükenmişlik üzerine yapılmış olan çalışmalara baktığımızda çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

- Tükenmişlik, bireylerin sahip oldukları içsel değerlerden dolayı kendi kendilerini veya aileleri, buldukları toplumlar, işleri ve değerler sistemi gibi dışsal faktörlerin zorlamaları nedeniyle başa çıkma sistemlerinin, enerjilerinin

ve içsel kaynaklarının tükenmesi durumudur (Freudenberger and North, 1989: 9).

- Tükenmişlik, bireyin işyerindeki stres artırıcı faktörlere yönelik bir tepki şeklinde uzun sürede oluşumunu tamamlayan psikolojik sendromdur (Maslach, 2003: 189).
- Tükenmişlik, kişinin işine, yaşamına ve diğer bireylere karşı verdiği olumlu olmayan tutum ve davranışları içeren hem zihinsel hem de fiziksel bir sendromdur (Maslach and Jackson, 1981: 99).
- Tükenmişlik, duygusal olarak özen ve çaba gerektiren koşullarda aşırı bulunmaktan dolayı fiziksel, zihinsel ve duygusal bakımdan tükenme durumudur (Pines and Aronson, 1988: 9).

Hizmet edilen insanlara karşı olumlu olmayan davranışlarda bulunma, çevreyle ilişkilerin bozulması, diğer insanlardan kaçma, iş yerinde yapılan hatalarda artma, örgüte ve işe ilgisizlik, verimliliğin azalması, iş yerine vaktinde gelmeme, iş devamsızlık yapma, iş doyumunun ve kuruma bağlılığın azalması ve nihayetinde işten ayrılma niyeti tükenmişliğin örgütler üzerindeki olumsuz sonuçları olarak ifade edilmektedir (Lee and Ashforth, 1993: 11; Leiter and Maslach, 1993: 306; Schaufeli and Maslach, 1993: 8).

Günümüzün iş hayatında tükenmişlik bazı ufak belirtiler göstererek ortaya çıkmaktadır. Potter tarafından 1995 tarihli yapılan çalışmada bu belirtiler; sınırlandırılmışlık hissi, alınganlıklar, çalışma arkadaşlarına karşı soğuk davranma, duygusal tepkiler, yalnız kalma isteği, yabancılaşma, işinde yavaş davranma, performans düşüklüğü ve ilaç kullanımındaki artış şeklinde sıralanmıştır (Potter, 1995: 10). Bu belirtilerin patlak vermesi sonrasında gerekli olan önlemler alınmaz ve pasif davranılır ise tükenmişlik hissiyatı giderek artmaya da devam eder ve bunun neticesi olarak da bireyin yürütmekte olduğu işini bırakmasıyla veya kronik bir hastalıkla son bulur. İşinde tükenmişlik yaşayanların çoğunun özel hayatı da yolunda değildir (Potter, 1995: 1). Zaten aile baskısına maruz kalan bireylerin aile içinde huzursuzluk yaşayacakları açıktır ve bu durumun işinde de tükenme yaşamasına yol açabileceği düşünülebilir.

Freudenberger ve Richelson'nın yapmış olduğu çalışmada, tükenmişlik hissiyatı yaşayan bireylerin genel olarak; işe yeni başladıkları ilk zamanlarda enerjik, işi

yapmaya oldukça hevesli, becerikli, işten kaçmayan ve yüksek performans sergileyen kişiler oldukları görülmektedir (Freudenberger and Richelson, 1981: 43).

Schepman ve Zarate'nin 2008'de hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, özgecilikle tükenmişlik duygusu arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmuştur (Schepman and Zarate, 2008: 216). Cropanzano ve Byrne'nin 2005'te sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada ise, tükenmeyle işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki belirlenmiştir (Cropanzano vd., 2003: 160).

1.4.İş Tatmini

Örgütlerin asıl amacı, çalışanlarından en üst düzeyde verim alarak, üretimi arttırmak ve maksimum kar sağlamaktır. Dolayısıyla, bir örgütün amacına ulaşabilmesi için çalışanlarından alacağı verim oldukça önemlidir. Bu durum ise ancak, işgörenlerin morallerinin, motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artırılmasıyla mümkün olabilmektedir. Çoğu kurum, personellerinin iş tatminlerini artırmak için oldukça büyük miktarlarda kaynaklar ayırarak harcamalar yapmaktadır. Çünkü işten duyulan tatminin artması, işgörenlerin verimliliklerini artırarak, işten ayrılma niyetlerini de azaltacaktır. Aynı zamanda tatminde yaşanacak artış işverenler açısından da örgütlerinin başarısı üzerinde büyük öneme sahiptir.

İş tatmininin birçok değişik şekillerde tanımı yapılmıştır. Bunun sebebi iş tatminini etkileyen birçok faktörün bulunmasıdır. Yapılan tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- İş tatmini, çalışanların işlerinden hoşnut ya da hoşnut olmama durumlarıdır (Davis, 1982: 96).
- İş tatmini, işgörenlerin işlerindeki sahip oldukları rollere yönelik duygusal tepkilerdir (Vroom, 1982: 99).
- İş tatmini, çalışanların bazı işlere yönelik duygusal olarak verdikleri olumlu tepkiler ve iş görenlerin yürütmekte oldukları işlerden zevk almaları olarak ifade edilebilir (Spector, 1997).

Literatürde yer alan ilgili tanımlara bakıldığında, basit bir şekilde ifade etmek gerekirse iş tatmini, işgörenlerin işlerini yapmaktan duyduğu mutluluğun düzeyi (Mrayan, 2005: 40-50), işlerine yönelik sahip oldukları olumlu veya olumsuz duyguları

(Odom vd., 1990: 157-168), işten beklentileri ile elde ettikleri arasında karşılaştırma yapması neticesinde gösterdikleri duygusal tepkileridir (Samad, 2006: 113-120). İşgören bu kıyaslama sonucu beklentilerinin karşılandığı düşüncesine ulaşırsa tatmin düzeyi artacaktır. Böylelikle kişi daha istekli bir şekilde çalışarak örgütüne olumlu katkı sağlayacağı için, iş tatmini oldukça önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların işlerine karşı sahip oldukları düşünceler neticesinde geliştirdikleri tutum ve davranışları, iş ortamı, aldıkları ücret, çalışma koşulları gibi değişik unsurlara karşı olumlu ya da olumsuz şekillerde görülebilmektedir.

İş tatminiyle işten ayrılma niyeti arasında olan ilişkinin incelendiği birçok araştırmada bu iki değişkenin birbirleriyle ilişkili olduğuna yönelik neticelere rastlanmıştır. Literatürde de bu değişkenler arasında negatif bir ilişkinin olduğu yönünde gerek teorik gerekse ampirik neticeler yer almaktadır (Scott vd., 2006: 519-540; Karatepe vd., 2006: 547-560). Nitekim Shore ve Martin tarafından 1989'da yapılan araştırmada iş tatmininin de işten ayrılma niyetinin bir sebebi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Shore and Martin, 1989: 625-638). Poyraz ve Kama tarafından 2008'de iş güvencesinin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine dair etkilerinin incelendiği araştırmada da, iş tatminiyle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir (Poyraz ve Kama, 2008: 22) . İş tatmininin ulaştığı boyutlarıyla işten ayrılma niyeti arasında meydana gelen ilişkilerin incelenmiş olduğu araştırmalardaysa, yapılan işin kendisi, ücret ve terfiyle işten ayrılmaya yönelik niyet arasında anlamlı olan ilişkiler bulunmuştur (Shore and Martin, 1989: 625-638).

Çalışanın işten ayrılma niyeti, iş tatminiyle ters yönde bir ilişkiye sahip olup, iş tatmini ya da tatminsizliğine dayalı olarak meydana gelen ayrılma niyeti doğrultusunda, iş gören öncelikle yaptığı işi değerlendirerek, işinden elde ettiği tatminini sorgulamaktadır. Bu değerlendirme neticesinde olumsuz bir kanaate varması halinde, işine ve iş yerine yönelik isteksizlikle beraber uygun olmayan iş davranışları ortaya çıkmakta, bir sonraki aşamada da oluşan niyet doğrultusunda artık işten ayrılmayı düşünmektedir (Daloğlu, 2002). Khatri, Budhwar ve Fern'in 1999'da yaptıkları çalışmada da iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkinin negatif yönde olduğu belirlenmiştir (Khatri vd., 1999). Aynı şekilde Allen, Shore ve Griffith'de 2003'teki benzer çalışmalarında aynı sonucu bulmuşlardır (Allen vd., 2003: 99-118).

1.5.İşten Ayrılma Niyeti

İş hayatında yaşanan işten ayrılmalar işletmeler için önemli bir sorun teşkil etmektedir. İş görenlerin işten ayrılmalarıyla işletmeler ayrılan kişinin yerini doldurabilmek amacıyla yeni ilan verme, işe başvuran adaylarla görüşmelere zaman ayırma, yeni elemanlara eğitim verme, ayrılan iş görenin iş arkadaşlarının motivasyonlarının düşmesi gibi olumsuz neticelerle karşılaşmaktadır (Balfour and Neff, 1993: 473-486).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar yer almaktadır. Yapılan tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmadaki bilinçli ve temkinli olarak alınan bir karar veya niyet olarak ifade edilir (Barlett, 2001: 335).
- İşten ayrılma niyeti, kişinin kendi isteğiyle sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir (Gaertner, 2000: 479).
- İşten ayrılma niyeti, bir iş yerindeki iş görenin yaptığı işi bırakmayla ilgili niyeti olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2013: 853).
- İşten ayrılma niyeti, çalışanın çok geçmeden yaptığı işine son verme isteği ile ilgili düşüncesidir (Mobley, 1992).
- İşten ayrılma niyeti, iş görenlerin çalışma koşullarından tatminsizlik duymaları durumunda ortaya çıkan yıkıcı ve aktif bir faaliyettir (Rusbult vd., 1988: 599).

İşten ayrılma niyetine bağlı olarak meydana gelen işten ayrılmalar, iş görenlerin kendi hayatlarına yönelik verdikleri bireysel kararların sonuçlarıdır. İşten ayrılma niyeti sonucu ayrılmaya karar veren bir iş görenin bu düşüncesinin altında yatan nedenlerin insan kaynakları bölümünde çalışmalar yapanlar tarafından araştırılarak incelenmesi gerekmektedir. Ayrılma kararından dönmese de iş görenle yapılan çıkışına yönelik görüşme, ayrılma nedenlerinde haklı tarafların olup olmadığının, aynı durumun diğer iş görenler için de benzerlik gösterip göstermediğinin ve bu sorunların çözülebilir nitelikte olup olmadığının anlaşılabilmesinde çok büyük bir öneme sahiptir. İş görenin işten ayrılmasındaki asıl sebepler ortaya konulduğunda, başka çalışanların kaygılar taşımalarına sebebiyet verebilecek söylentiler de önlenebilir (Barutçugil, 2004: 54).

İş görenlerin işe girmeleri ve bu işten ayrılmaları arasındaki olan süreç bir döngü olarak ifade edilebilir. Değişik alternatif seçenekler arasından seçtiği birinde karar veren kişinin işe girmesi ile birlikte örgütsel olarak sosyalleşme evresi de başlamaktadır. Bu

evrede iş gören gerek işletmeyi etkilemekte gerekse de işletmeden etkilenmektedir. Bunun neticesinde iş gören belirli bir seviyede yaşam tatmini ve iş tatmini elde etmektedir. Bu sahip olduklarının birinin veya ikisinin birden düşük seviyede olduğu durumda iş gören işten ayrılma niyetini taşıyabilmektedir (Stumpf and Hartman, 1984: 309). İşten ayrılma niyeti de işten ayrılma davranışının en mühim olan habercisidir (Tett and Meyer, 1993: 259-293).

Her çalışanın bir işe girerken belirli bir amacı vardır, ancak çalışanlar hayat şartlarının değişmesi sonucu bu amaçlarından uzaklaşabilmekte ya da örgütün sahip olduğu hedefler günün koşullarına uyarlanarak değişime uğrayabilmektedir. Bu sapma davranışlarına sebep olan işin özellikleri, işten beklentilerin yüksek olması, işteki denetimin ölçsüz bir hal alması, mesleki ilişkilerde yeterince desteğin olmaması, aşırı iş yükü, temel kaynaklardaki yetersizlik, görev olarak verilen sorumlulukların dengesizliği, örgütsel bağlılık düzeyinin düşüklüğü ve de aile de yaşanan sorunların olması gibi hususlar işten ayrılma eğilimine zemin oluşturmaktadır (Chang vd., 2006: 30-38). Aile de bu durumları göz önüne alarak birey üzerine müdahale de bulunma gereği duymaktadır.

Örgütlerde; iş koşullarının olumsuzluğu, iş görenlerin fizyolojik, psikolojik ve mesleki olarak bilgi ve becerileri bakımından aşırı derecede zorlanmaları, iş görenlere ağır ve haksızlığa sebep olabilecek davranışlarda bulunulması, iş yerinde gelişme ve ilerleme imkânlarının olmaması veya yetersizliği, örgütlerinde sosyal hizmet olanaklarının bulunmaması ya da yeterli olmaması, mesleki bakımdan yetersiz ve yeteneksiz personellerin istihdam edilmesi, aşırıya kaçan iş yükü, kurumdaki araç ve gereçlerde eksiklikler olması işten ayrılmayı etkileyen önemli etmenlerdendir. Eşit bir şekilde ödüllendirildiklerini düşünen kişiler daha yüksek seviyede tatmin olmakta ve kurumlarına olan bağlılıkları artmaktadır. İş yerindeki örgütsel iklimin etik bir şekilde olduğunu düşünen iş görenler, kurumlarından ayrılmayı daha da az düşünmektedirler (Schwepker, 2001: 39-52).

Günümüzde işten ayrılma niyetine etki etmekte olan etmenleri anlamak oldukça önem taşımaktadır, çünkü kurumların çalışanlara yaptıkları yatırımlar aynı zamanda kurumun geleceğine yönelik yapılan bir yatırımdır ve çalışanların işletmelere olan maliyetleri kurumların toplam giderleri üzerinde önemli miktarları bulmaktadır (Alexander vd., 1991). Çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki etmekte olan faktörler arasında liderleriyle veya üstleriyle var olan ilişkileri ve iletişimleri de çok önemli bir faktördür (Bauer and Green, 1994: 211).

Hem iyi ve tecrübeli bir iş görenin işten ayrılması ile yaşanan insan kaynağındaki kayıp hem de devam etmekte olan iş akışını sekteye uğratması açısından işten ayrılma niyeti tüm örgütleri olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Cascio, 1991). İşten ayrılma oranlarının yüksek olduğu örgütlerde meydana gelen olumsuzluklardan bir kısmı; yetenekli olan iş gücünü yitirme ihtimalinin iş dünyasında devam eden rekabet fırsatlarını olumsuz bir şekilde etkilemesi, işe yeni alınacak personellere verilecek olan eğitimin ve işe alımın ortaya çıkaracağı yeni maliyetleri, çalışmayı sürdürmeye devam eden iş görenlerin eski iş arkadaşlarını kaybetmeleri sebebiyle hissedecekleri üzüntü ve işe yeni gelen elemanlarla yaşanacak olan ilişkinin belirgin olmamasından dolayı ortaya çıkan kaygılar gibi önemli olabilen etmenler yer bulmaktadır (Bibly, 2008: 63-86).

Çalışanlar kurumlarında gelişim ve ilerleme olanaklarını dikkate alarak, hem kendilerinin hem de çalıştıkları kurumlarının sosyal statüsünün yükselmesini isterler, bu husus tüm çalışanlar için sosyal anlamda kendileriyle gurur duyabilecekleri ve itibar sahibi olabilmelerine imkân sağlayacak bir durumdur. Hardy'nin 1987'de yaptığı araştırmaya göre iş görenler, kendilerinin ve örgütün gelecekteki muhtemel olabilecek başarılarına bakmakta, kurumu ve kendi için elde edilebilecek olan bu başarıları yeterli düzeyde görmeleri durumunda da işten ayrılmaya niyet etmemektedirler (Hardy, 1987). Bunun tam tersi durumdaysa iş görenlerin kuruma olan bağlılıkları düşebilmekte, verimlilikleri azalabilmekte ve iş görenler böyle bir durumda kurum dışında iş olanakları arayabilmektedirler (Biçer, 2005).

Kendilerini geliştirmeyi yüksek seviyede önemli gören kişiler, diğer kişilerden daha fazla kurumun içerisinde adaleti sağlama gayretindedirler ve bu iş görenler diğer iş görenlere göre daha çok çalıştıkları ve daha fazla yeteneğe sahip oldukları düşüncesindedirler. Bu kişilerin kurumdaki adil dağıtıma ilişkin olarak algılarının diğerlerine göre daha kuvvetli bir seviyede olduğu (Lipponen vd., 2008: 241-248) ve bu düşüncelerinin de gurur duygusuyla işten ayrılma niyetine güçlü bir şekilde etki ettiği yapılan araştırmalarda görülmüştür (Tyler and Blader, 2000).

Çalışanların işten ayrılmaları işletmeler için önemli maliyetlere, verimsizliğe ve performans düşüklüğüne yol açabileceğinden, işletmelerin bu durumlar karşısında hazırlıklı olabilmeleri için daha önceden tedbirler almaya başlamaları gerekmektedir. Hwang ve Kuo'nun 2006'da yaptıkları araştırmaya göre, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin örgütsel etkinliği etkilediğine dair yaygın bir inanç vardır (Hwang and Kuo, 2006:254-259). Araştırmacılar işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin

belirlenmesiyle beraber çalışanların işten ayrılmaya yönelik davranışlarını daha önceden fark etmekte ve belirtmekte, böylece yöneticiler de muhtemel ayrılmaları önleyebilmek için tedbirler almaktadırlar (Gül vd., 2008).

1.6.Bireycilik

Ailenin müdahalesinin, bireyin iş değiştirmesine etkisini araştırırken çalışanların sahip oldukları bireycilik özelliklerinin de göz önüne alınması gerekmektedir. Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmaları incelediğimizde, bilgisayarla insan zihni arasında benzeşim kurduğunu ve bireyin zihninin programlanma aşamalarının yetiştiği ve hayata dair tecrübeler edindiği sosyal çevresiyle başladığını görürüz. Bu anlamda birey ilk olarak programlanmaya kendi ailesinde başlar, daha sonra bu süreç okulunda, sahip olduğu arkadaş çevresinde, işinde ve bulunduğu toplumsal yapı içerisinde gelişir. Hofstede süreci kültür olarak ifade eder (Hofstede, 2010: 6). Hofstede kişinin zihinsel olarak programlanması aşamalarının, toplumsal, mesleki ve örgütsel olmak üzere üç farklı düzeyde ve ailesi, okulu ve iş yeri gibi üç farklı ortamda oluşacağını belirtmiştir. Birey, toplumun sahip olduğu değerleri ailesi ve çevresinden; mesleki değerleri okulundan ve gittiği kurslardan; örgütsel değerleri ise çalışma hayatına başladığı iş yerinden öğrenir (Doğan, 2007).

İnsan doğasının, kişiliğinin ve sahip olduğu kültürün başlangıç ve bitiş noktaları belirsizdir. Hofstede'nin bu üç kavram arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasına baktığımızda, insan doğasının evrensel bir niteliğe sahip olduğu ve bunun insanlara genler vasıtasıyla geçtiğini belirttiğini görmekteyiz. İnsan doğası, hem fiziksel hem de psikolojik işlevlerin belirleyicisidir. İnsanın öfkelenmesi, bir şeyi sevmesi, korkması, üzülmesi, eğlenmesi, arkadaş edinmesi, etrafını incelemesi zihinsel programlanmasının evrensel halidir. Bireyin güzel bir durumla karşılaştığında sevincini, olumsuz bir durumda ise korkusunu, üzüntüsünü nasıl göstereceği, hislerinin onu nasıl yönlendireceği kültürün etkisine bağlı olarak değişiklikler gösterebilir. Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı ise, onun diğerleriyle paylaşmadığı, sadece kendine özgü olan zihinsel programıdır. Kişilik, yaşam boyunca kazanılan tecrübelerin yanı sıra bulunulan kültürün etkisine bağlı olarak oluşur (Hofstede, 2010: 6-7).

Literatürde bireycilik üzerine yapılmış olan çalışmalara baktığımızda çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

- Bireycilik, bireyler arasında kurulan bağların yeterince sıkı olmama durumu olarak ifade edilir (Hofstede, 1991: 51).
- Bireycilik, bireyi, bireyin sahip olduğu amaçlar ile iradesini merkeze alarak, toplumsal olanın da çevreyle ilişkilendirmesi durumudur (Oyserman vd., 2002: 5).
- Türk Dil Kurumu ise bireyciliği, “bireylerin yararlarını toplumsal yararlardan daha üstün veya daha önemli sayan öğretisi, tutum veya politikaların genel adı” şeklinde tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2010).

Yapmış olduğumuz bu çalışmada, bireycilik, bireyin davranışını belirleyen benlik duygusunun, bir çeşidi olarak incelenmiştir. Bireycilik, Kluckhohn ve Strodtbeck’in yaptıkları çalışmalarda (Kluckhohn and Strodtbeck, 1961), bireyin kendi çıkarlarını arayışına yönelik fikirler ile Hofstede’nin “Kültürün Sonuçları” adlı kitabında gözlemlenebilir (Hofstede, 2001). Hofstede, bireyciliğin, bireyler arasında kurulan bağların gevşek olduğu toplumlarda görüldüğünü ifade etmektedir (Hofstede, 1980: 307).

Bireycilik anlayışına göre hiç bir insan tamamen birbirine benzemez. Hofstede yaptığı çalışmada, bireycilik düzeyini, düşük ve yüksek olmak üzere iki grup altında ortaya koymuştur (Hofstede, 1980: 235)

Bireycilik seviyeleri yüksek olanlar, insanlardan ve buldukları toplumdan ayrılır (Hofstede, 1980). Yüksek bireycilerin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, kendine güven, bireysel başarının sağlanmaya çalışılması, rekabetin ve güç kazanmanın hedeflenmesi, kimseye bağlı kalmama isteği, özgürlüklerine önem vermesi, bireysel çıkarların grup çıkarlarının önünde yer alması gibi bireyin isteklerini ön plana alan tutum ve davranışlar sayılabilir. Bireycilik düzeyi düşük olanlar ise, bağımsız olmak yerine, bağ kurdukları gruba ve karşılıklı kurdukları etkileşimlere göre ifade edilirler. Bu kişilerin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, dayanışmaya, ailenin bütünlüğüne, grup ile uyuma, itaate, sorumluluklara ve fedakârlıklar yapmaya önem verme gibi toplumsal yararı ön plana alan davranışlar sayılabilir.

Bireyciliğe yönelik davranışlar, daha çok bireyler arasında kurulan ilişkilerin güçlü olmadığı topluluklara mahsustur. Bu görüşe göre, her birey kendine özgü davranışlara sahiptir ve böylece diğerlerinden ayrılır (Hofstede, 1980: 235).

Sargut'un 1994 yılında gerçekleştirdiği, Hofstede tarafından bireyci değerlere yönelik belirlenen özelliklerin (Hofstede, 1980: 235) uyarlandığı çalışması Tablo 1.1'de görülmektedir (Sargut, 1994: 322).

Tablo 1.1. (1) Bireyciliğin Toplumsal Normları

Düşük Bireycilik Eğilimi	Yüksek Bireycilik Eğilimi
• “Biz” bilinci	• “Ben” bilinci
• Ortaklaşa davranışa dönük olmak	• Kendine dönük olmak
• “Kimlik” toplumsal sisteme bağlı	• “Kimlik” bireyin özelliklerine bağlı
• Birey, örgütlere ve kurumlara duygusal açıdan bağlı	• Birey duygusal açıdan örgüt ve kurumlardan bağımsız
• Örgüte bağlı olma isteği; üyelik ülküsü	• Bireyin gelişim ve başarı isteği; liderlik ülküsü
• Özel yaşam örgütler, kurumlar, ait olunan klanlar tarafından işgal edilmiş; görüşler önceden belirlenmiş	• Herkesin özel yaşam ve farklı görüş hakkı var
• Uzmanlık, düzen, görev, örgüt ya da klan tarafından sağlanan güvenlik önemli	• Özerklik, çeşitlilik, zevk almak, bireysel mali güvenlik önemli
• Dostluklar kalıcı toplumsal ilişkiler aracılığıyla önceden belirlenir; ancak bu ilişkiler içinde saygınlık ihtiyacı var.	• Özel arkadaşlıklara ihtiyaç var
• Grup kararlarına inanılır	• Bireysel kararlara inanılır
• Değer ölçüleri bireyin grup üyesi olup olmasına göre değişir; değerler özelleştirilir.	• Değer ölçütleri herkese uygulanmalı; değerler genelleştirilir.

Kaynak: SARGUT, A. S. (1994). Bireycilik ve Ortaklaşa Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 49(01), ss.322.

Bireyci değerler arasında, özgün olma fikri daima ön plandadır. Bireyci bakış açısına sahip insanlar, özel hayatlarına ve rekabete önem vererek, başarı sağlamak isterler, kendilerine daha fazla zaman ayırıp mutlu olmayı, iş hayatındaki ilerlemelerden daha fazla önemserler; çalışma hayatlarında yöneticileriyle iletişim kurarken rahat tavırlar ortaya koyarlar, iş yerlerinde herhangi bir problemle karşılaştıkları zaman, işten ayrılma seçeneğine başvurular; bireysel menfaatleri, grupların menfaatlerinin üstünde yer alır; bir gruba bağlı kalamazlar, özgürlükçü düşüncelere sahiptirler ve iş yerlerinde özgür hareket alanları oluştukça verimlilikleri de artar (Wasti ve Eser Erdil, 2007: 39-66).

1.7.Belirsizlikten Kaçınma

Her olay belirli bir neden ile gerçekleşir. Ancak bu olaylarının gerçekleşmesine sebep olan faktörler bilinmeyebilmektedir ve bunların çoğu tahmin edilememe özelliğini sürdürmektedir. Deney ve gözlemler sonucu elde edilen bilgilerin temel özelliklerinden biri elde edilen verilerin tam bilgiye sahip olduğu varsayımdır. Fakat gerçekte insan yaşamı belirsizlik, karmaşa ve risklerle çevrilidir. Bu sebeplerle insanoğlu bir karar alırken bu belirsizlik, karmaşa ve riskleri göz önüne almak zorundadır. Tahmin edilememe özelliğine sahip olaylar belirsizlik durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden bireylerin, belirsizliğe sahip durumlar ile uyum sağlayamadığı ya da bu aşamada güçlük çektikleri düşünülmektedir.

İnsanlar, günlük hayatlarında karşı karşıya geldikleri ani bir şok durumu karşısında kaybettikleri akli dengelerini tekrar oluşturmaya çabalarlar. Bilginin eksik veya karmaşık olduğu, değişimin ani ve tahmin edilemez bir şekilde meydana geldiği durumlarda bireyler kendilerini tehditte hissetmektedirler (Sargut, 1994: 18).

Literatürde belirsizlikten kaçınma üzerine yapılmış olan çalışmalara baktığımızda çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

- Belirsizlikten kaçınma, belli bir kültüre üye olan bireylerin daha önce karşılaşmadıkları ya da daha önce düzenlenmemiş durumlar ortaya çıktığında duydukları rahatlık düzeyi ve bir topluluğun kontrol dışı olan durumu kontrol altına almaya çalışması şeklinde tanımlanmıştır (Hofstede, 2001: 99).

- Belirsizlikten kaçınma, yeterli bilginin bulunmadığı ya da bilginin açık olarak sunulmadığı, karmaşıklığın hakim olduğu, değişimlerin ani ve tahmin edilemez şekilde ortaya çıktığı durumlarda hissedilen tedirginlik düzeyidir (Hofstede, 1980: 111).
- Belirsizlikten kaçınma, bir toplumda normal karşılanması mümkün olmayacak düzeydeki belirsizlik halidir (Rogovsky and Schuler, 1997: 63).
- Belirsizlikten kaçınma, bir topluluktaki üyelerin belirsiz veya net olarak tanımlanmamış durumlara uyum sağlama düzeylerini belirten yapısal ve zihinsel bir mekanizmadır (Aycan, 2000: 128).
- Belirsizlikten kaçınma, belirsiz durumlara yönelik reaksiyon verebilme kabiliyetidir (Erdem, 2001: 43-61).
- Belirsizlikten kaçınma, bir toplumda gelecek hakkındaki kestirilmesi mümkün olmayan konularda oluşabilecek olan kaygıları önleminin seviyesidir (Barr and Glynn, 2004: 61).
- Belirsizlikten kaçınma, çevredeki karışık durumlara yönelik tepki verebilme seviyesidir (Teoh and Foo, 1997: 68).

Whetten ve Cameron yaptıkları çalışmalarda, bireyleri belirsizlikten kaçınma seviyeleri düşük ve yüksek bireyler olmak üzere ikiye ayırmışlardır (Whetten and Cameron, 1995: 76). Belirsizlikten kaçınma seviyeleri düşük olan kişiler, bilgiyi edinme ve iletmede daha başarılı olmaktadır. Bu kişiler çevrelerinde meydana gelen ani değişim ve belirsizliklere hızlı bir şekilde adapte olarak kolaylıkla uyum sağlarlar. Düşük seviyede belirsizlikten kaçınan bireyler, çok daha fazla girişimcidirler ve belli bir kısmı tamamlanmış işleri seçerler (Çakıcı, 2003: 23). Kaçınma düzeyi düşük seviyede olan kişiler, bu seviyesi yüksek olanlara göre işlerine daha fazla uyum sağlarlar.

Düşük seviyede belirsizlikten kaçınmaya sahip kişiler, belirsizlik durumunun kaçınılmaz bir durum olduğu görüşündedirler ve risk alma konusunda daha az tereddüt ederler, ancak belirsizlikten kaçınma seviyeleri yüksek olan çalışanlar ise güvenliğe önem veren, duygusal yapılı, katı ve sabırsız kişiliklere sahiptirler (Donthu and Yoo, 1998: 180). Belirsizlik durumu, bireylerin karar verirken algıladıkları diğer alternatif tercih imkânlarının azalmasına ve olumlu ipuçlarından ziyade olumsuz olanlarının kullanılmasına sebebiyet verebilir (Hofstede, 2001: 161). Bu sebeple doğru olduğuna inandıkları yapıları korumaya yönelik bu kurallarda yapılacak herhangi bir değişime izin vermezler (Hofstede, 2001: 154). ABD ve İngiltere gibi belirsizlikten kaçınma

düzeyleri düşük olan ülkelere göre, bu düzeyin yüksek olduğu ülkeler arasında yer alan Türkiye ve Yunanistan'da iş değiştirmelerin oldukça düşük seviyelerde olduğu, uzun süreli istihdam biçiminin tercih edildiği görülür (Hofstede, 2001: 157). Sargut, yönetici ve öğrenciler üzerinde Hofstede'nin değerlendirme araçlarını uygulayarak yaptığı çalışmada, Türklerin belirsizlikten kaçınma konusunda yüksek oranda bir eğilime sahip olduğu bulgularına ulaşarak Hofstede'nin çalışmasına benzer nitelikte sonuçlara varmıştır (Sargut, 2001: 121).



İKİNCİ BÖLÜM

TEORİ VE HİPOTEZLER

Çalışmanın bu bölümü, iş - aile sınır teorisi kullanılarak hipotezlerinin geliştirilmesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu bağlamda ailenin iş yaşamına müdahalede bulunmasının çalışanların yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Bu ilişkilerde bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın moderatör etkileri araştırılmıştır.

2.1.İş-Aile Sınır Teorisi

Bu çalışmada geliştirilen hipotezler iş - aile sınır teorisine dayandırılmaktadır. Bu teori, bireylerin denge kurmak için, işleri ve aileleri arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini ifade etmektedir. Ailelerin çalışanlar üzerindeki iş değiştirmeleri yönünde kurdukları baskı da bu teorinin ilgi alanını oluşturmaktadır.

Endüstri devriminden itibaren kişilerin işyerleri ve evlerinin fiziksel olarak birbirinden kopması, işin ve evin sahip oldukları amaçlar ile kültürlerinin de değişmesine sebebiyet vermiştir. Clark, amaç ve kültürün zıtlaşması durumundaki iş ve aileyi, dilin kullanımında ya da kabul gören davranışlarda değişiklikler olan *iki farklı ülkeye* benzetmektedir (Clark, 2000: 750-751). Bazı bireylerde bu iki ülke arasındaki geçişlerin etkisi pek önemli değildir. Örneğin, aynı dile veya geleneklere sahip iki komşu ülke arasındaki gibi. Bazen ise, iş ve aile arasında daha büyük zıtlık meydana gelir ve bu nedenle iki yapı arasındaki geçiş oldukça şiddetlidir. İşin ve evin birçok özelliğinden dolayı bu iki alan arasında seçimde bulunmak zordur. Bireyler denge kurabilmek için, iş ve aile yapısını, bunların aralarındaki sınırları ve köprüleri belirli bir seviyeye kadar şekillendirebilirler. İş – aile sınır teorisine göre denge, roller arasında en az çatışma olması, işte ve evde sağlanan tatmin ve iyi bir şekilde fonksiyonlaşma durumu olarak ifade edilmektedir. Kişi bu dengeyi kuramadığı zaman ailesinin müdahalesini daha yoğun bir şekilde hisseder.

Toplumdaki alt sistemlerden olan iş ve aile, karşılıklı olarak etkileşime sahiptirler ve birinde meydana gelen bir değişim diğerine de yansırabilir. Her sosyal

sistem ile çevresi birbirini etkiler. Dolayısıyla, sosyal sistemler çevreleriyle etkileşimde olan açık bir yapıya sahiptirler (Newstom and Davis, 2002: 86-87).

2.2.Sınır Teorisinin Temel Kavramları

Alanlar: "İş" ve "ev", kişilerin farklı kuralları, düşünce kalıplarını ve davranışları birleştikleri iki farklı dünyayı nitelemektedir. İş ve aile, hem amaçlar hem de araçlar bakımından farklıdır. Bireyler için iş, öncelikle gelir elde etme ve başarı duygusu edinme amacını, ev hayatı ise bireysel mutluluk ve yakın ilişki kurma amacını taşımaktadır. Bu nedenle, bir alanda ulaşılmak istenen amaç ile diğer alandaki amaç çatışabilir. Örneğin, ailede duygusal yönler daha fazla önemliyken, bir işyerinde ise çalışanların müşterilerine karşı her zaman güler yüzlü ve neşeli görünmelerine önem verilir.

Sınırlar: Sınırlar, alanlar arasında bulunan sınırı düzenleyen çizgilerdir ve alanla ilgili olan davranışın başlangıcıyla bitiş noktaları şeklinde ifade edilmektedir. Üç çeşit sınır vardır: Fiziksel sınır, zamansal sınır ve psikolojik sınır. Fiziksel sınır, işyerini veya evi çevreleyen duvarlar gibi, alanla ilişkili davranışın gerçekleştiği yer olarak belirtilir. Zamansal sınır, çalışma saati gibi, ailevi sorumlulukların yapıldığı zaman ile işin yapıldığı zamanı birbirinden ayırır (Perlow, 1998: 328-357). Psikolojik sınır ise, bireylerin oluşturdukları kurallardır. Bu kurallar ilgili alanda bireylerin uygun buldukları duygu, düşünce ve davranış kalıplarıdır. Bu sınırlar, genel olarak kendi kendine oluşur. Ancak, fiziksel sınırlar, kişiler tarafından psikolojik sınırları meydana getiren kuralları tespit etmek için kullanılabilir.

Sınırlar, geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılık şeklinde nitelendirilmektedir: Geçirgenlik, bir alandaki faktörlerin diğer alana girebilme düzeyidir. Burada Clark, sınırların geçirgenliğiyle yayılma teorisini ifade etmektedir. Duyguların ve davranışların işyerinden eve ya da evden işyerine olumlu veya olumsuz yayılması muhtemeldir (Clark, 2000: 748-749).

Bir başka sınır özelliği, "esneklik"tir; bir alanın isteklerine dayanarak sınırın daralma ve genişleme düzeyidir. Sınırların zamansal ve psikolojik esnekliğinden bahsetmek mümkündür. Örneğin çalışanların çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi ile esneklik sağlamaları, iş ve ailede geçen zamanlarında esnekliğe yol açar. Alanlar arasındaki psikolojik sınır esnek olursa da düşünceler, sezgiler ve duygular da kolay bir şekilde birbirine geçebilir.

Sınırlar arasında büyük ölçüde geçirgenlik ve esneklik olduğunda, "kaynaşma" yaşanır. Psikolojik bütünleşme kişinin bireysel veya ailede edindiği deneyimlerini iş için veya işte edindiği deneyimlerini aile yaşamını geliştirmek için kullandığında ortaya çıkabilir.

İş – aile sınırındaki geçirgenlik, esneklik ve kaynaşma, sınırın dayanıklılık düzeyini belirler. Çok geçirgen ve esnek olmayan ve bütünleşmeye de imkân vermeyen sınırlar "güçlü" dür. Tam aksine geçirgenliğe izin veren, esnek ve kaynaşmanın mümkün olduğu sınırlar ise "zayıf" tır. Genel olarak, sınırlar daha güçlü alanlara doğru daha dayanıklı, daha az güçlü alanlara doğru daha zayıf olur.

Sınır Geçiciler: Sınır geçiciler, her bir alan için merkezi ve çevresel katılımcılar olarak ifade edilebilir. Merkezi katılımcı, ilgili alanın sorumluluklarıyla belirlenmiş bir kişilik yapısına sahiptir, çevresel katılımcılar ise, alan sorumluluklarından uzak kişiliklere sahiptirler. Örneğin, evlerdeki merkezi katılımcılar kadınlardır, kadınlar evin sorumluluklarıyla belirlenmiş kişiliğe sahipken, erkekler çevresel katılımcı olarak bu yükümlülüklerden daha uzaktadırlar.

Sınır Koruyucular: Bunlar, özellikle alanların ve sınırların belirlenmesinde etkili olan bazı alan üyeleridir. İşyerinde genel sınır koruyucular amirler, evde genel sınır koruyucular ise eşlerdir. Şekil 2.1'de, sınır teorisinin temel kavramları ile karakteristikleri belirtilmektedir.

Şekil 2.1 (1): İş - Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

İŞ ALANI		AİLE ALANI
Sınır Koyucular \ Alan Üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri	Sınır Alanı (Sınırların Bulanıklaştığı Bölge) Sınır Geçiciler	Sınır Koyucular \ Alan Üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Müşteri telefonları - İşten gelen görüşmeler - Eve getirilen iş

Kaynak: CLARK, Sue Campell; "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", Human Relations, Vol.53, No.6, 2000, s. 754.

Sınır teorisi, kişilerin iş ve aile yaşamlarında dengeye ulaşmalarında kaynak oluşturabilecek bir yaklaşım sunmaktadır. Bu teorinin genel özelliği, ortaya konulan iş-aile yaşamı etkileşimine yönelik teorilerin bazı yönlerinden yararlanarak onların eksikliklerini gidermeye çabılıyor olmasıdır.

2.3.İş- Aile Sınır Teorisi ve Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesi (Teori ve Hipotezlerin İlişkisi)

İş – aile sınır teorisine göre bir alanın diğer alanı etkileme düzeyi geçirgenlik ile ilişkilidir. Geçirgenlik ise kişinin sahip olduğu bireycilik düzeyine bağlıdır. Düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişiler kendilerine müdahalede bulunulmasından ve başkaları ile iletişimde olmayı sevdiklerinden, bu kişilerde iki alan arasındaki geçirgenlik oldukça fazladır. Yüksek bireycilerde ise bu durum tam tersi şeklindedir. Yüksek bireycilik özelliklerine sahip olanlar kendilerine müdahalede bulunulmasından hoşlanmadıkları için bu iki alan arasındaki geçirgenlik düşüktür. Bu durum göz önünde alındığında, bireycilik özellikleri yüksek olan çalışanlarda ailelerin kişiler üzerinde iş değiştirmesi yönündeki müdahaleleri, çalışanların yaşam tatminlerini olumsuz etkiler ve yaşamlarından aldıkları doyumları da düşer. Aynı zamanda çalışanlarda belirsizlikten kaçınma düzeyi de yaşam tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir. Yüksek belirsizlikten kaçınma düzeyine sahip bir çalışan risk almaktan hoşlanmadığı için ailesinin işine müdahale etmesini isteyeceğinden müdahale attıkça yaşam tatmini de artacaktır, ancak düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip bir çalışan ise risk almayı sevdiği için (Donthu and Yoo, 1998: 180) üzerinde bir baskı hissettiğinde yaşam tatmini düşer.

İki farklı alan olarak ifade edilen iş ve aile, hem amaçlar hem de araçlar olarak da birbirlerinden ayrılırlar. Clark, bu iki alandaki temel amaç uyumsuzluğunu, işyerinde çalışanlardan beklenenler ('sorumlu' ve 'yetenekli' olması) ile evdeki beklentilerin ('sevgi' ve 'minnettarlık') farklılığı olarak tanımlamaktadır. Bu farklılıklar göz önünde alındığında ailenin kişi üzerindeki müdahaleci yaklaşımlarının, çalışanların tükenmişlik düzeylerinin artmasına sebebiyet verebileceği ifade edilebilir. Aynı zamanda çalışanın sahip olduğu bireycilik düzeyi de müdahaleye bağlı olarak kişinin tükenmişliğini etkiler. Yüksek bireyciler de düşük bireycilere göre iki alan arasındaki geçirgenlik daha az olduğundan, yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan çalışanlarda düşük bireycilere göre aileden gelen müdahale sebebiyle tükenme daha fazladır.

Kişinin sahip olduğu iş veya aile alanlarından herhangi birinin isteklerine bağlı olarak sınırlar daralma veya genişleme gösterir. Bu durum sınırların esnekliğini gösterir.

Alanlar arasındaki sınırın esnek olması, iki alanın birbiri ile etkileşimini artırır. Yani bir alandaki düşünce kolaylıkla diğer alanın sınırına geçebilir. Bu sebeple ailenin iş değiştirme yönündeki müdahaleci girişimleri çalışanın iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olacak ve işe olumsuz şekilde yansıtacaktır. Aynı zamanda çalışanın sahip olduğu belirsizlikten kaçınma düzeyi de müdahaleye bağlı olarak kişinin iş tatminini etkiler. Risk almaktan hoşlanma olarak ifade edilen (Donthu and Yoo, 1998: 180) düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan çalışanlarda, risk almaktan hoşlanmayan (Rogovsky and Schuler, 1997: 63) yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olanlara göre aileden gelen müdahale sebebiyle iş tatmininde yaşanan azalma daha kuvvetli şeklindedir.

Sınır bölgeleri iki farklı alanın birbirinden çok ayrı olduğu durumlarda tehlike oluşturabilir. Ailenin sürekli olarak kişinin işine karşı olumsuz tutum besleyerek, onu işten ayrılması yönünde baskı altında tutması, çalışanın iş hayatını olumsuz etkileyecektir. Bu koşullarda sınır alanları, sınır geçicilerin çatışan talepleri üzerinde değişiklik yaptıkları yerde bulunur ve çatışma artar. Bu çatışma durumu ise aileden gelen müdahaleler ile çalışanın işten ayrılma yönündeki niyetinde artışa yol açar.

2.4. Ailenin İş yaşamına Müdahalesi ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Rolü

Yaşam tatmini, kişinin beklentileriyle elde edebildiklerini karşılaştırması sonucunda meydana gelen bir duyguyu ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Yaşam tatmini bireylerin sürdürmekte oldukları yaşamlarıyla ilgili ulaştıkları bir yargıdır. Bu tatmin durumu, bireylerin yaşam döngüsüne yönelik verdikleri genel cevapları içerir. Bireyin kendi ailesi, işi, kazandığı ücretin miktarı ve mutluluğu gibi unsurlar bu döngünün birer parçasıdır. Bireyci toplumlarda bireyler, insanlardan ve buldukları toplumdan ayrılır (Hofstede, 1980). Bireyci kültürün sahip olduğu özellikler incelendiğinde, kendine güven, bireysel başarının sağlanmaya çalışılması, rekabetin ve güç kazanmanın hedeflenmesi, kimseye bağlı kalmama isteği, özgürlük, özerklik gibi değerlere önem verilmesi, bireysel çıkarların grup çıkarlarının önünde yer alması gibi bireyin isteklerini ön plana alan tutum ve davranışlar sayılabilir. Bireyci değerlere sahip olan bireyler daima, kendi gereksinimlerini, hislerini, özelliklerini ve haklarını göz önünde bulundurarak hareket ederler. Ailesinin beklentisiyle bireyin kendi beklentisinin uyuşmaması durumunda çalışanlar üzerinde aile müdahalesi kaçınılmaz olmaktadır. Çalışan kişinin, aile müdahalesine maruz kalmasıyla işine yönelik olumsuz

tepkiler beslemeye başlaması yaşam tatmininde düşüşe yol açar.

Ailenin iş hayatına müdahalede bulunması kişinin sahip olduğu bireycilik düzeyine bağlı olarak yaşam tatmini üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir? Ailesi iş hayatına müdahalede bulunan çalışanlarda, düşük bireycilik özelliklerine sahip kişilerde yaşam tatmininin olumlu, yüksek bireycilik özelliklerine sahip kişilerde ise yaşam tatmininin olumsuz bir şekilde etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü düşük bireycilik özelliklerine sahip olanlar dış müdahalelere açıktırlar ve yönlendirilmek isterler, ailelerinin fikirlerine daha çok önem verirler; ancak yüksek bireycilik özelliklerine sahip olanlarda ise bu durum tam ters şekildedir. Yani yüksek bireycilik özelliğini taşıyanlar kendilerine müdahalede bulunulmasından hoşlanmazlar. Bu kişiler bağımsızlıklarına düşkünlüdürler (Sargut, 1994: 322). Bu durum bireycilik düzeyine bağlı olarak kişilerde yaşam tatmininde azalış veya artışa sebep olabilir. Çalışmada böyle bir durum için geliştirilen hipotez aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 1: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde bu ilişki negatiftir.

Çalışanlarda ailenin iş hayatına müdahalede bulunması kişinin sahip olduğu belirsizlikten kaçınma düzeyine bağlı olarak yaşam tatmini üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir? Ailesi iş hayatına müdahalede bulunan çalışanlarda, risk almayı göze alamamak olarak ifade edilen (Rogovsky and Schuler, 1997: 63) yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olanlarda yaşam tatmininin olumlu, risk almayı göze almak (Donthu and Yoo, 1998: 180) olarak ifade edilen düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olanlarda ise, yaşam tatmininin olumsuz şekilde etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip kişiler bir işe kalkışmaya cesaret edemedikleri için ailelerinin fikirlerine ve müdahalelerine ihtiyaç duyarlar; yani ailenin yapacağı müdahaleleri memnuniyetle karşılarlar. Ancak, düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanlar ise aileden gelecek yönlendirmelere ihtiyaç duymadıkları ve cüretkar davranabildikleri için yapılacak müdahalelerden rahatsızlık duyarlar. Dolayısıyla, belirsizlikten kaçınma düzeyine bağlı olarak kişilerin yaşam tatminleri olumlu veya olumsuz şekillerde etkilenebilir. Çalışmada böyle durumlar için geliştirilen hipotez aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 2: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir.

2.5. Ailenin İş yaşamına Müdahalesi ve Tükenmişlik İlişkisi ve Bu İlişkide Bireyciliğin Rolü

Tükenmişlik, bireylerin sahip oldukları içsel değerlerden dolayı kendi kendilerini veya aileleri, buldukları toplumlar, işleri ve değerler sistemi gibi dışsal faktörlerin zorlamaları nedeniyle başa çıkma sistemlerinin, enerjilerinin ve içsel kaynaklarının tükenmesi durumudur (Feudenberger and North, 1986: 9). Enerji eksikliği, duygusal olarak yıpranmış hissetme, hizmet sunumunda eskisi gibi verimli olmama, huzursuzluk ve sınırlandırılmışlık hissetme tükenmişliğin belirtileridir ve ertesi gün işe gitme gereği kişi için eziyet ve kaygı sebebidir (Leiter and Maslach, 1988: 297). Çalışan kişi, aile müdahalesine maruz kaldıkça, işine yönelik olumsuz tepkiler vermeye başlar ve zamanla bu dışsal faktörün zorlamalarına dayanamayacak hale gelerek tükenmişlik seviyesi de artar.

Çalışan kişiye, ailesinin müdahalelerde bulunması durumu kişinin tükenmişlik düzeyini nasıl etkiler? Eğer bir çalışanın, ailesi tarafından devamlı olarak düşünceleri etkilenmeye çalışılırsa, iş hayatıyla ilgili alacağı kararlarına karışılırsa ve başkalarıyla arasında kıyas yapılırsa bu durum kişinin işine karşı soğumasına, yıpranmasına, yorgun hissetmesine ve huzursuz olmasına yol açarak, tükenmişliğe sebep olabilir. Kısaca belirtmek gerekirse ailenin iş hayatına müdahalede bulunması çalışan kişinin tükenmişliğini arttırabilir. Çalışmada buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 3: Ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Ailenin iş hayatına müdahalede bulunması ile tükenmişlik ilişkisinde bireyciliğin rolü nasıldır? Bireyci toplumlarda bireyler, insanlardan ve buldukları toplumdan ayrılır (Hofstede, 1980). Bireyci kültürün sahip olduğu özellikler incelendiğinde, kendine güven, bireysel başarının sağlanmaya çalışılması, rekabetin ve güç kazanmanın hedeflenmesi, kimseye bağlı kalmama isteği, özgürlük, özerklik gibi değerlere önem verilmesi, bireysel çıkarların grup çıkarlarının önünde yer alması gibi bireyin isteklerini ön plana alan tutum ve davranışlar sayılabilir. Bireyci değerlere sahip

olan bireyler daima, kendi gereksinimlerini, hislerini, özelliklerini ve haklarını göz önünde bulundurarak hareket ederler. Ailesinin beklentisiyle bireyin kendi beklentisinin uyuşmaması durumunda çalışanlar üzerinde aile müdahalesi kaçınılmaz olmaktadır. Ailesi iş hayatına müdahalede bulunan çalışanlarda, yüksek bireycilik özelliklerine sahip kişilerde tükenmişlik düzeyinin, düşük bireycilik özelliklerine sahip kişilere göre daha fazla artış gösterdiği düşünülmektedir. Çünkü yüksek bireycilik özelliklerine sahip olanlar dış müdahalelerden rahatsız olurlar ve başkaları tarafından yönlendirilmek istemezler, ailelerinin fikirlerini almak onlar için çok önemli değildir; ancak düşük bireycilik özelliklerine sahip olanlarda ise bu durum tam tersi şekildedir. Yani düşük bireycilik özelliğini taşıyanlar kendilerine müdahalede bulunulmasını doğal karşılarlar. Bu kişiler sürekli olarak birine ya da birilerine bağımlı kalmak isterler (Sargut, 1994: 322). Bu durum ise bireycilik düzeyine bağlı olarak kişilerin tükenmişlik düzeyinde azalış veya artışa sebep olabilir. Çalışmada böyle bir durum için geliştirilen hipotez aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 4: Ailenin iş yaşamında müdahalesi ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerden daha kuvvetlidir.

2.6.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ve İş Tatmini İlişkisi ve Bu İlişkide Belirsizlikten Kaçınmanın Rolü

İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik verdikleri olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerdir (Spector, 1997). Her çalışan, fiziksel ihtiyaçlarının yanında psikolojik ihtiyaçlara, kendine has isteklere ve hedeflere sahiptir. İş görenlerin görevlerinde başarılı olmaları ve verimli çalışabilmeleri için hem maddi hem fiziksel hem de psikolojik olarak sürdürmekte oldukları işlerinden tatmin elde etmeleri gerekmektedir. Ailesinin beklentisiyle bireyin kendi beklentisinin uyuşmaması durumunda çalışanlar üzerinde aile müdahalesi kaçınılmaz olmaktadır. Çalışan kişinin, aile müdahalesine maruz kalmasıyla işine yönelik olumsuz tepkiler beslemesi iş tatmininde düşüşe yol açar.

Çalışan kişiye, ailesinin iş değiştirmesi yönünde müdahalelerde bulunması durumu kişinin yürütmekte olduğu işinde tatmin düzeyini olumsuz etkiler mi? Eğer bir çalışana, ailesi tarafından devamlı olarak yaptığı işe yönelik şikâyetler gelirse, işine karışılırsa ve iş hayatına destek olunmazsa bu durum kişinin işine karşı soğumasına ve

olumsuz duygular beslemesine yol açarak, işinden aldığı tatminini azaltabilir. Çalışmada buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 5: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması iş tatminini olumsuz etkiler.

Ailenin iş hayatına müdahalede bulunması kişinin sahip olduğu belirsizlikten kaçınma düzeyine bağlı olarak iş tatmini üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir? Ailesi iş hayatına müdahalede bulunan çalışanlarda, risk almayı göze almak (Donthu and Yoo, 1998: 180) olarak ifade edilen düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olanlarda, risk almayı göze alamamak olarak ifade edilen (Rogovsky and Schuler, 1997: 63) yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olanlara göre iş tatmininin daha fazla olumsuz etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü kişi eğer kolayca başka bir iş bulabileceğini düşünüyorsa ya da maddi durumu iyiye veya karakter yapısı olarak cesaret edebiliyorsa düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahiptir. Çalışmada böyle bir durum için geliştirilen hipotez aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 6: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir.

2.7.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti, çalışanların, çok geçmeden yürütmekte oldukları işlerinden ayrılma isteklerine yönelik düşünceleridir (Moblely, 1992). İnsanlar yaşamları boyunca bir iş sahibi olabilmek için çaba harcarlar, önlerine çıkan çeşitli seçeneklerden birini bazen hayatın gerektirdiği şartlar nedeniyle zorunlu olarak bazen de istedikleri için seçerler ve o doğrultuda bir iş sahibi olurlar. İşten ayrılma niyeti günümüz iş hayatında hem yöneticiler hem de çalışanlar için önemli bir sorundur (Özdevecioğlu, 2004: 97-115). İşten ayrılma niyeti günümüz iş hayatında hem yöneticiler hem de çalışanlar için önemli bir sorundur (Özdevecioğlu, 2004: 97-115). Bu niyet özellikle tecrübe ve beceri gerektiren işler söz konusu olduğunda işletmeler için büyük bir sorun haline gelmektedir. Çünkü deneyimli çalışanlar ayrıldıkça, kendisi tarafından yapılan işler için yerine getirilen başka bir iş görenin tecrübe kazanarak kalifiye duruma gelmesinde yapılan masraflar ile acemiliğini atlatma döneminde yaptığı yanlışlıkların işletmeye bir

maliyeti vardır. Buna ilaveten, iş görenin deneyimsizliğinden kaynaklanan verimliliğindeki düşüklüğünden dolayı işten ayrılma durumunun örgütlere hangi ölçüde zarar verdiği de ortaya koyulmalıdır. Çalışanların işten ayrılma niyeti taşımaya yol açan unsurlardan biri olan ailevi sebepler Prince ve Mueller tarafından çevresel bir unsur olarak ele alınmıştır (Price and Mueller, 1986).

Çalışanlarda ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması durumu kişinin işten ayrılma niyetini arttırır mı? Eğer bir çalışan, ailesi tarafından yaptığı işe yönelik destek bulamazsa ve sürekli olarak başka bir iş bulması yönünde üzerinde baskı hissederse, bu durum çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabilir. Çalışmada buna yönelik geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 7: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması onların işten ayrılma niyeti üzerine pozitif etkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümü sırasıyla araştırmanın problem durumu, konunun sahip olduğu önem, araştırmanın amacı, beklenen faydaları, araştırmanın varsayımı, araştırmanın kısıtları, araştırmanın modeli, araştırmanın kapsamı, veri toplama araçları ve yöntem, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ve bunların değerlendirilmesi üzerinde durulmaktadır.

3.1.Problem Durumu

Kişilerin iş hayatında ailenin rolü yadsınamaz derecede yüksektir. Bireyler, çoğu zaman iş hayatına atıldıklarında kendi isteklerine göre tatmin olabilecekleri bir işe yönelirler, ancak ailenin memnun olmaması bireyi müdahaleye açık hale getirmektedir. Aile müdahalesine bağlı olarak gelişen süreçler, çalışanların yaşam tatminlerinde ve iş tatminlerinde düşüş yaşamalarına, tükenmişliklerinin artmasına ve işten ayrılma niyetine girmelerine yol açabilmektedir.

3.2.Konunun Önemi

Türkiye’de aile yapısına verilen önem gereği, ailenin fikirlerinin aile fertleri için büyük bir öneme sahip olmasından, çalışanlarda ailenin iş hayatına müdahale bulunmasının, yaşam tatmini ve iş tatmininde düşüşe, tükenmişlikte ve işten ayrılma niyetinde artışa yol açabileceği düşüncesiyle konunun araştırılması önemli hale gelmiştir.

3.3.Araştırmanın Amacı

Bu çalışma aile müdahalesinin, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerine göre çalışanlar üzerindeki iş ile ilgili önemli değişkenler üzerine olan etkilerini (yaşam tatmini, tükenme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) ortaya çıkarmak amacını taşımaktadır.

3.4.Beklenen Faydalar

Bu araştırmadan ailenin müdahalesinin, yaşam tatmini, tükenme, iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisine teorik olarak yapacağı katkılarla birlikte, uygulayıcıların da fayda sağlamaları ve değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenerek, çalışanların iş hayatına ilişkin sonuçların sadece kurumlardan kaynaklanmadığını, aileden de kaynaklanabileceğini göstermesi ve çalışanlara ve ailelerine yönelik önerilerde bulunması beklenmektedir.

3.5.Araştırmanın Varsayımı

Ailenin müdahalesinin çalışanların bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerine göre iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde negatif, tükenme ve işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkide olduğu varsayılmaktadır.

3.6.Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışmanın örnekleme özel sektörde çalışmaya devam edenler üzerinde oluşmuştur. Buradan yola çıkarak, daha sonraki yapılacak çalışmalarda aile müdahalesinin etkilerinin kamu sektöründe de araştırılması gerekmektedir. Dolayısıyla, sahip olunan bulgular genellenebilirlik bakımından çok daha fazla arttırılmış olacaktır. Veriler tek seferde toplanmış olup, cross-sectional'dır (kesitseldir). Bu durum çalışmadaki bulguların genellenebilirliği ile sebep-sonuç ilişkilerinin testinde yeterli seviyede olmamasına yol açmaktadır (Bono and McNamara, 2011: 657-660). Buna karşın araştırmada yer alan soruları cevaplayanların genellikle eğitim seviyesi bakımından yeterli seviyede ve soruları anlama ve cevaplama donanımına sahip kişiler oldukları ifade edilebilir. Bunun yanında daha sonra yapılacak çalışmalardaki değişkenler arasında yer alan ilişkiler incelenirken, demografik özellikler ile ilgili güçlü teoriler geliştirilmesi, aile müdahalesinin etkilerinin değişik özellikleri bulunan kişilerde farklı seviyelerde olabileceği bulunacaktır.

Çalışmada elde edilen veriler kişilerin kendilerini ifade ettikleri verilerden oluşmaktadır. Bu yüzden, kişiler kendilerine yönelik aile müdahalesine maruz kalma ya da işten ayrılmaya yönelik niyetlerini tam olarak ifade etmemiş olabilirler. Bu da araştırmada yer alan bir başka kısıtı oluşturmaktadır.

Çalışmada yalnızca çalışanların bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerine göre yaşam tatmini, iş tatmini, tükenme ve işten ayrılma niyetinde aile müdahalesinin etkisi araştırılmıştır. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda aile müdahalesinin dışında

yöneticilerin ve arkadaş çevresinin sahip oldukları etkilerin de araştırılması gerekmektedir.

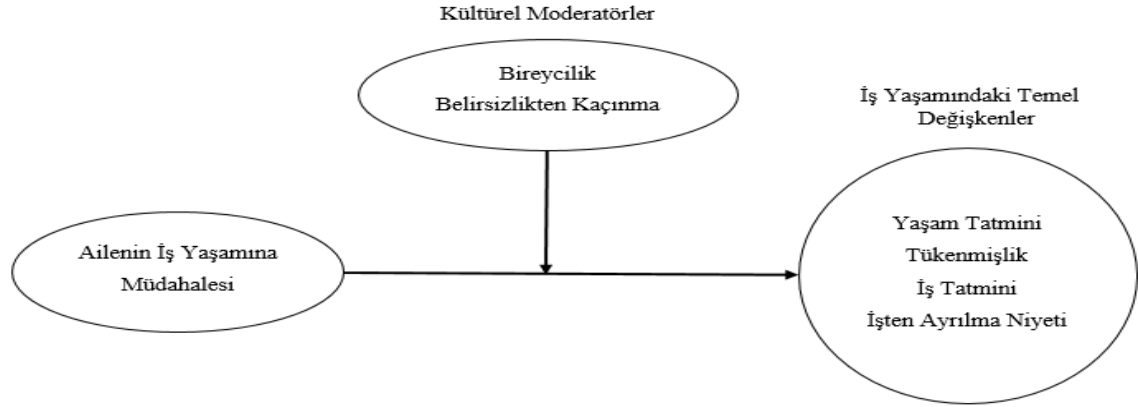
3.7.Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Yönelik Öneriler

Bundan sonraki çalışmalarda, bu çalışmayı daha fazla genişletmek amacıyla daha geniş kesimlere ulaşarak çalışmalar yapılabilir, çalışanların akrabaları, komşuları, çocukluk, okul veya iş arkadaşları ile amir ve yöneticilerinin müdahalesinin iş hayatlarına olan etkisinin araştırılması daha farklı sonuçları ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Yaşanabilecek müdahalelerin çalışanlardaki örgütsel vatandaşlık, stres, motivasyon veya performansa etkisi incelenebilir. Stres, işe yabancılaşma gibi değişkenlerin aracı etkilerine bakılabilir.

3.8.Araştırmanın Modeli

Çalışmada yer alan teorik model Şekil 3.1’de gösterilmiştir. Araştırmanın modeli 7 değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenler; ailenin iş yaşamına müdahalesi, bireycilik, belirsizlikten kaçınma, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleridir.

Şekil 3.1 (2) Araştırma Modeli



3.9.Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın örneklemini İstanbul ve Trabzon illerinde özel sektöre ait işyerlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Zaman ve yer kısıtlamaları nedeniyle bu iki büyük şehir tercih edilmiştir. Bu işyerleri teknoloji üretimi, gıda üretimi, toptan/perakende satış, finans ve sigorta, ulaşım, internet/iletişim, danışmanlık, halkla ilişkiler/reklamcılık, yayıncılık, eğlence, tasarım, inşaat, sağlık, tekstil alanlarında faaliyette bulunan hizmet sektörlerine aittir. Buradan yola çıkarak, araştırmada yer alan verilerin hizmet sektöründe çalışanlardan sağlandığı ifade edilebilir.

3.10. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Literatürde yer alan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket formları 525 kişilik örnekleme dağıtılarak, katılımcılara ilişkin ortaya çıkan demografik özellikler Tablo 3.1’de görülmektedir.

Tablo 3.1 (2) Katılımcılar İle İlgili Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	297	%56,6
	Kadın	228	%43,4
Eğitim	Lise veya yüksekokul mezunu	268	%51
	Meslek yüksekokulu mezunu	109	%20,8
	Fakülte mezunu	125	%23,8
	Yüksek lisans mezunu	23	%4,4
Pozisyon	İşçi	381	%72,6
	İşçi yöneticisi	69	%13,1
	Orta kademe yönetici	48	%9,1
	Üst yönetici	27	%5,1
Birim	Araştırma geliştirme	38	%7,2
	Pazarlama/satış	170	%32,4
	Üretim	101	%19,2
	Finans/muhasebe	83	%15,8
	İnsan kaynakları	16	%3
	Halkla ilişkiler	47	%9
	Genel idare	48	%9,1
	Diğer	22	%4,2
Sektör	Teknoloji üretimi	26	%5
	Gıda üretimi	81	%15,4
	Toptan/perakende satış işi	38	%7,2
	Finans ve sigorta	67	%12,8
	Ulaşım	45	%8,6
	İnternet/iletişim	50	%9,5
	Danışmanlık	18	%3,4
	Halkla ilişkiler/reklamcılık	14	%2,7
	Yayıncılık	5	%1
	Eğlence	4	%0,8
	Tasarım	3	%0,6
	İnşaat	13	%2,5
	Sağlık	68	%13
Tekstil	72	%13,7	
Diğer	21	%4	
Şehir	İstanbul	301	%57,3
	Trabzon	224	%42,7
Medeni Hal	Bekar	203	%38,7
	Evli	322	%61,3

Anket verilerinin dağılımından yola çıkarak katılımcıların %56,6'sı ($n=297$) erkek, %43,4'ü ($n=228$) kadındır. Ankete katılanların %51'i ($n=268$) lise veya yüksekokul mezunu, %20,8'i ($n=109$) meslek yüksekokulu mezunu, %23,8'i ($n=125$) fakülte mezunu ve %4,4'ü ($n=23$) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %72,6'sı ($n=381$) işçi, %13,1'i ($n=69$) işçi yöneticisi, %9,1'i ($n=48$) orta kademe yönetici ve %5,1'i ($n=27$) üst yöneticidir. Katılımcıların %7,2'si ($n=38$) araştırma geliştirme, %32,4'ü ($n=170$) pazarlama/satış, %19,2'si ($n=101$) üretim, %15,8'i ($n=83$) finans/muhasebe, %3'ü ($n=16$) insan kaynakları, %9'u ($n=47$) halkla ilişkiler, %9,1'i ($n=48$) genel idare ve %4,2'si ($n=22$) ise diğer birimlerde çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %5'i ($n=26$) teknoloji üretimi, %15,4'ü ($n=81$) gıda üretimi, %7,2'si ($n=38$) toptan/perakende satış işi, %12,8'i ($n=67$) finans ve sigorta, %8,6'sı ($n=45$) ulaşım, %9,5'i ($n=50$) internet/iletişim, %3,4'ü ($n=18$) danışmanlık, %2,7'si ($n=14$) halkla ilişkiler/reklamcılık, %1'i ($n=5$) yayıncılık, %0,8'i ($n=4$) eğlence, %0,6'sı ($n=3$) tasarım, %2,5'i ($n=13$) inşaat, %13'ü ($n=68$) sağlık, %13,7'si ($n=72$) tekstil ve %4'ü ($n=21$) diğer sektörlerde çalışmaktadırlar. Katılımcıların %57,3'ü ($n=301$) İstanbul'dan ve %42,7'si ($n=224$) ise Trabzon'dan katılmışlardır. Ayrıca ankete katılanların %38,7'si ($n=203$) bekar, %61,3'ü ($n=322$) evlidir.

Araştırmada yer alan ölçekler aşağıda açıklanmıştır:

Ailenin iş yaşamına müdahalesinin ölçümünde Shields vd.'nin 22 ifadeden oluşan ölçeğinden (Shields vd., 1992: 407) yararlanılmıştır. İlk olarak Shields ve diğerleri tarafından 1992 yılında yapılan çalışmada "Ailenin duygusal müdahalesi ve eleştiri ölçeği" adı ile kullanılan bu ölçeğin, 22 ifadesinden bazıları ölçekten çıkarılarak 14 maddeye düşürülmüştür. Yaptığımız bu çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesiyle alakalı olmayan ifadeler çıkarılarak ölçekteki madde sayısı 10 ifadeye düşürülmüştür. Bu 10 ifadenin Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlanmıştır. Bu ifadeler arasında "Ailem yaptığım iş hakkındaki düşüncelerimi etkilemeye çalışır.", "Ailem yaptığım iş ile ilgili olarak sürekli yorumlar yapar.", "Ailem iş hayatım ile ilgili alacağım kararlara müdahale etmek ister.", "Ailem iş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle şikâyetçidir." ve "Ailem genellikle iş hayatıma karışır." gibi ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ailenin iş yaşamına müdahalesi değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Hiçbir Zaman, 2- Çok Nadir, 3- Bazen, 4- Çoğu Zaman, 5- Her Zaman) (Bakınız Ek: Anket Formu).

Bireycilik değişkeninin ölçümünde Oyserman, Coon ve Kemmelmier tarafından geliştirilen (Oyserman vd., 2002: 9) ve 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bireycilik değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Biraz Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek: Anket Formu).

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin ölçümünde Jung ve Kellaris’in geliştirdiği ve 6 ifadeden oluşan ölçekten (Jung and Kellaris, 2004: 747) yararlanılmıştır. Belirsizlikten kaçınma değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 7’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Sık Sık, 5- Genelde, 6- Çoğunlukla, 7- Her Zaman) (Bakınız Ek: Anket Formu).

Yaşam tatmini değişkeninin ölçümünde Diener vd. tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan ölçekten (Diener vd., 1985: 72) yararlanılmıştır. Yaşam tatmini değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Biraz Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek: Anket Formu).

Tükenmişlik değişkeninin ölçümünde Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 9 ifadeden oluşan ölçek (Maslach and Jackson, 1981: 102) kullanılmıştır. Tükenmişlik değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Hiçbir Zaman, 2- Çok Nadir, 3- Bazen, 4- Çoğu Zaman, 5- Her Zaman) (Bakınız Ek: Anket Formu).

İş tatmini değişkeninin ölçümünde Bacharach, Bamberger ve Conley’in geliştirdiği ve 5 ifadeden oluşan ölçekten (Bacharach vd., 1991: 45) yararlanılmıştır. İş tatmini değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 7’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Biraz Katılmıyorum, 4- Kararsızım, 5- Biraz Katılıyorum, 6- Katılıyorum, 7- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek: Anket Formu).

İşten ayrılma niyeti değişkeninin ölçümünde Wayne vd. tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan ölçek (Wayne, 1997: 97) kullanılmıştır; ancak 5. Soru olan reverse sorusu ölçeğimizden çıkarılarak ilk 4 ifade anketimizde yer almıştır. İşten ayrılma niyeti değişkeninin ölçeğinde bulunan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Biraz Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) (Bakınız Ek: Anket Formu).

3.11.Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada bulunan değişkenlere yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler şöyledir:

- a) Ailenin iş yaşamına müdahalesi ile yaşam tatmini ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın rolü

Hipotez 1: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken yüksek bireyciliklerde bu ilişki negatiftir.

Hipotez 2: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir.

- b) Ailenin iş yaşamına müdahalesi ve tükenmişlik ilişkisi: bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın rolü

Hipotez 3: Ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Ailenin iş yaşamında müdahalesi ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerden daha kuvvetlidir.

- c) Ailenin iş yaşamına müdahalesi ve iş tatmini ilişkisi: bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın rolü

Hipotez 5: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması iş tatminini olumsuz etkiler.

Hipotez 6: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir.

- d) Ailenin iş yaşamına müdahalesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi:

Hipotez 7: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması onların işten ayrılma niyeti üzerine pozitif etkilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

VERİLERİN ANALİZİ VE YORUM

Bu bölümde araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör ve güvenilirlik analizleri bulunmaktadır. Ayrıca çalışmadan elde edilen bulgulara da yer verilmiştir. Bu kapsamda da değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve değişkenler hakkında ön bilgi elde edebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizleri ile yapısal eşitlik modeli sonuçları ortaya konulmuştur. Son olarak çalışmada tartışma, sonuç ve öneriler üzerinde durulmuştur.

4.1.Kontrol Değişkenleri

Araştırma modelinin geliştirilmesinde kontrol değişkenlerinin belirlenmesi hususu oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmada bağımlı değişkenler üzerine etki edebileceği düşünülen aşağıda belirtilen kontrol değişkenleri ele alınmıştır.

Cinsiyet: Kadınlar, erkeklere oranla daha fazla aile müdahalesine maruz kalarak hem yaşam hem de iş tatminlerinde gerileme meydana gelebilir ve tükenme yaşayarak, işten ayrılmak isteyebilirler. Bu yüzden cinsiyet farklılıkları kişinin işten ayrılmasına etki eder. Kadınlar, evleriyle ilgili sorumlulukları sebebiyle ailenin müdahalesine daha açık hale gelebildiklerinden daha çabuk tükenme yaşayabilirler. Erkekler ise sahip oldukları toplumsal sorumluluklarının bir yansıması olarak işlerine çok daha fazla yoğunlaşmışlardır. Bu sebeple erkeklerdeki iş tatmini bireycilik düzeyine bağlı olarak daha fazla olabilir.

Yaş: Yaşı büyük olanlarda iş tatmini ve yaşam tatmini düzeyleri daha yüksektir çünkü yaşın ilerlemesine bağlı olarak aile müdahalesi daha düşük seviyelerdedir, daha az tükenme göstererek, işten ayrılmaya dönük bir niyet içerisine girmezler. Yaşı daha küçük kişilerde ise bireycilik düzeyi yüksek olacağından aile müdahalesine maruz kalmak daha fazla tükenme ve işten ayrılma eğilimine yol açar. Çünkü duygusal olarak daha kolay etkilenirler.

Gelir: Gelir seviyesi yüksek kişilerin, gelirleri düşük olanlara göre hem kendileri hem de aileleri daha fazla memnuniyete sahip oldukları için iş tatmini ve yaşam tatmini düzeyleri de daha fazla, tükenme ve işten ayrılma niyetleri ise daha düşüktür.

Eğitim: Eğitim seviyesi yüksek kişilerin bireycilik ve aile müdahalesine maruz kalma düzeyleri daha düşüktür, iş tatmini ve yaşam tatminleri ise daha fazladır. Karşılaştıkları durumlara ve işe yönelik daha akılcı tutum ve davranışlar sergileyebilirler. Eğitim seviyesi düşük kişilerde aile müdahalesi sonucu tükenme daha fazladır. Çünkü ailenin memnun olmaması ve kişiye müdahalede bulunması bireyin çabasını düşürür. Eğitim seviyesi yüksek olanlarda ise bireycilik seviyesine göre daha kolay şekilde işten ayrılma niyeti oluşabilir. Çünkü edindikleri bilgi birikimleriyle kolay şekilde ve daha iyi bir iş bulabileceklerine inanırlar.

Çalışma Süresi: Çalışma hayatına yeni başlayan kişilerin kurumlarından beklentileri daha yüksek olduğundan ve aile müdahalesine daha fazla maruz kaldıklarından iş tatminleri ve yaşam tatminleri daha düşük, tükenmeleri daha kolay ve işten ayrılma niyetleri ise daha fazladır.

4.2. Analiz ve Bulgular

Bu bölümde ölççeklerle ilgili faktör analizleri, değişkenler arasında oluşan korelasyon analizi, regresyon analizi ve modelin testi için de yapısal eşitlik modeli sonuçları yer almaktadır.

4.2.1. Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada bulunan her bir ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

4.2.1.1. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan ailenin iş yaşamına müdahalesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.1’de görülmektedir.

Tablo 4.1 (3) Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
Ailem yaptığım iş hakkındaki düşüncelerimi etkilemeye çalışır.	0,777
Ailem yaptığım iş ile ilgili olarak sürekli yorumlar yapar.	0,785
Ailem iş hayatım ile ilgili alacağım kararlara müdahale etmek ister.	0,831
Ailem iş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle şikâyetçidir.	0,789
Ailem yaptığım işi beğenmez.	0,831
Ailem sık sık daha iyi bir iş bulmam konusunda baskı yapar.	0,838
Ailem iş hayatıma destek olmaz.	0,750
Ailem genellikle başkalarıyla benim işimi kıyaslar.	0,850
Ailem genellikle iş hayatıma karışır.	0,850
Ailem yaptığım işe yönelik şikâyetçidir.	0,863
Açıklanan Varyans	66,79
Öz Değer	6,679
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,945
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,941
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	4193,993
	45
	,000

Ailenin iş yaşamına müdahalesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, ailenin iş yaşamına müdahalesini ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %66,79'unu açıklamaktadır. Öz değeri 6,679, güvenilirliği 0,945, KMO değeri 0,941 ve bu faktörün Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=2,624$; $GFI=0,972$; $CFI=0,989$; $IFI=0,989$; $AGFI=0,948$; $RMR=0,025$; $RMSEA=0,056$).

Tablo 4.2 (4) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	2,624	0,972	0,989	0,989	0,948	0,025	0,056

4.2.1.2. Bireycilik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan bireycilik ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.3’de görülmektedir.

Tablo 4.3 (5) Bireycilik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
Ben de ailemdeki diğer kişiler gibi kendi işimi kendim yaparım.	0,716
Ben hiç kimsenin başaramadığı şeyleri gerçekleştirdiğimde kendimle gurur duyarım.	0,775
Bir işi diğerlerinden daha iyi yapmak benim için çok önemlidir.	0,760
Birçok açıdan diğer insanlardan eşsizim ve farklıyım.	0,555
Özel hayatımı seviyorum.	0,721
Zayıf ve güçlü yönlerimi biliyorum.	0,703
Ben her zaman düşüncelerimi çok net bir şekilde ifade ederim.	0,703
Açıklanan Varyans	50,11
Öz Değer	3,508
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,828
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.
	1155,526 21 0,000

Bireycilik ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, bireyciliği ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %50,11’ini açıklamaktadır. Öz değeri 3,508, güvenilirliği 0,828, KMO değeri 0,868 ve bu faktörün Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=2,498$; $GFI=0,984$; $CFI=0,984$; $IFI=0,984$; $AGFI=0,962$; $RMR=0,029$; $RMSEA=0,053$).

Tablo 4.4 (6) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	2,498	0,984	0,984	0,984	0,962	0,029	0,053

4.2.1.3. Belirsizlikten Kaçınma Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan belirsizlikten kaçınma ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.5’de görülmektedir.

Tablo 4.5 (7) Belirsizlikten Kaçınma Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör 1
Ben belirgin durumları belirsiz durumlara tercih ederim.		0,622
Ben belirli yönergeleri geniş kılavuzlara tercih ederim.		0,683
Ben sonucu bilmiyorsa kolayca endişelenirim.		0,806
Ben sonuçları tahmin edemediğim zaman stresli hissediyorum.		0,781
Sonuçları tahmin edemediğim zaman risk almam.		0,735
Sadece faydacı nedenlerle kuralların çiğnenmemesi gerektiğine inanıyorum.		0,629
Açıklanan Varyans		50,84
Öz Değer		3,051
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		0,803
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,708
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1398,381
	df	15
	Sig.	0,000

Belirsizlikten kaçınma ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, belirsizlikten kaçınmayı ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %50,84’ünü açıklamaktadır. Öz değeri 3,051, güvenilirliği 0,803, KMO değeri 0,708 ve bu faktörün Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=1,964$; $GFI=0,994$; $CFI=0,997$; $IFI=0,997$; $AGFI=0,975$; $RMR=0,021$; $RMSEA=0,043$).

Tablo 4.6 (8) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	1,964	0,994	0,997	0,997	0,975	0,021	0,043

4.2.1.4.Yaşam Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan yaşam tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.7’de görülmektedir.

Tablo 4.7 (9) Yaşam Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
Yaşamım birçok açıdan idealimdekine yakındır.	0,846
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	0,818
Yaşamımdan memnunum.	0,791
Şu ana kadar, yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,836
Eğer yaşamımı yeni baştan yaşayabilsem, hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,783
Açıklanan Varyans	66,42
Öz Değer	3,321
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,872
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	1219,105
	10
	0,000

Yaşam tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, yaşam tatminini ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %66,42’sini açıklamaktadır. Öz değeri 3,321, güvenilirliği 0,872, KMO değeri 0,868 ve bu faktörün Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=1,627$; $GFI=0,995$; $CFI=0,998$; $IFI=0,998$; $AGFI=0,981$; $RMR=0,012$; $RMSEA=0,035$).

Tablo 4.8 (10) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	1,627	0,995	0,998	0,998	0,981	0,012	0,035

4.2.1.5. Tükenmişlik Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan tükenmişlik ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.9’da görülmektedir.

Tablo 4.9 (11) Tükenmişlik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
Ben işimden duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.	0,734
Ben çalışma günümün sonunda bitkin hissediyorum	0,749
Sabahları kalktığım zaman veya başka bir işle karşılaştığım zaman yorgun hissederim.	0,791
Bütün gün insanlarla çalışmak beni gerçekten zorluyor.	0,787
İşimden dolayı tükenmiş hissediyorum.	0,830
İşim yüzünden çok sinirli hissediyorum.	0,794
İşimde çok yoğun çalıştığımı hissediyorum.	0,668
İnsanlarla çalışmak doğrudan bana çok stres yüklüyor.	0,791
Kendimi pamuk ipliğine bağlı gibi hissediyorum.	0,783
Açıklanan Varyans	59,41
Öz Değer	5,347
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,914
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	2645,392
	36
	0,000

Tükenmişlik ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, tükenmişliği ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %59,41’ini açıklamaktadır. Öz değeri 5,347, güvenilirliği 0,914, KMO değeri 0,925 ve bu faktörün Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=2,937$; $GFI=0,975$; $CFI=0,985$; $IFI=0,985$; $AGFI=0,946$; $RMR=0,024$; $RMSEA=0,061$).

Tablo 4.10 (12) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	2,937	0,975	0,985	0,985	0,946	0,024	0,061

4.2.1.6.İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan iş tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.11’de görülmektedir.

Tablo 4.11 (13) İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
İşteki mevcut pozisyonumda amacımı gerçekleştirmeye dönük süreçle tatmin olmalıyım.	0,841
Kariyer beklentilerim ışığında mevcut işimle tatmin oluyorum.	0,879
Diğer işlerle karşılaştırdığımda, mevcut işimle tatmin oluyorum.	0,907
Elimden gelenin en iyisini yapmak için işimin bana verdiği şansla tatmin oluyorum.	0,846
Daha önceki beklentilerimi düşündüğümde mevcut işimle tatmin oluyorum	0,874
Açıklanan Varyans	75,65
Öz Değer	3,782
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)	0,919
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,862
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	1955,924
	10
	0,000

İş tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, iş tatminini ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %75,65’ini açıklamaktadır. Öz değeri 3,782, güvenilirliği 0,919, KMO değeri 0,862 ve bu faktörün Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=0,593$; $GFI=0,999$; $CFI=1,000$; $IFI=1,000$; $AGFI=0,993$; $RMR=0,004$; $RMSEA=0,000$).

Tablo 4.12 (14) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	0,593	0,999	1,000	1,000	0,993	0,004	0,000

4.2.1.7.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan işten ayrılma niyeti ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer(eigen value) rakamları Tablo 4.13’de görülmektedir.

Tablo 4.13 (15) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör 1
Daha iyi bir iş bulur bulmaz, bu kurumdan ayrılacağım.		0,753
Şu an çalıştığım kurumun dışında aktif olarak iş arıyorum.		0,901
İşimden ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.		0,912
Bu kurumdaki işimden ayrılmayı sık sık düşünüyorum.		0,918
Açıklanan Varyans		76,31
Öz Değer		3,052
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		0,892
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1410,080
	df	6
	Sig.	0,000

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında görülmektedir ki, işten ayrılma niyetini ölçen sadece tek bir faktör vardır. Bu faktör açıklanan varyansın %76,31’ini açıklamaktadır. Öz değeri 3,052, güvenilirliği 0,892 KMO değeri 0,820 ve Bartlett küresellik testi anlamlılık değeri ise 0,000 şeklinde gerçekleşmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından kavramsal teorik model vasıtasıyla temin edilen verilerin birbirleri arasındaki tutarlılığı test etmek ve araştırmada yararlanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=1,043$; $GFI=0,999$; $CFI=1,000$; $IFI=1,000$; $AGFI=0,990$; $RMR=0,005$; $RMSEA=0,009$).

Tablo 4.14 (16) Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model	1,043	0,999	1,000	1,000	0,990	0,005	0,009

4.2.2.Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleri arasındaki dolaylı ilişkileri bulabilmek için yapısal eşitlik modelinden faydalanılarak regresyon analizine başvurulmuştur. Analizlerin sonucunda ortaya çıkan değerlerden birkaçının uyum istatistiğinin belli değerler arasında bulunması gerekir. Bu değerler χ^2/df (relative chi square index), GFI(goodness of fit index), AGFI(adjusted goodness of fit index) ve RMR(root mean square residual)'dir. χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle yapılan χ^2/df değerine göre iyi bir uyum için bu değer 2:1, 3:1 aralığında olması gerekir, ayrıca 5 ve daha aşağıda olan bir değer de modelin kabulü için yeterli sayılabilir (Reisinger and Mavondo, 2007: 41-71). Bu değer dışında uyum iyiliğini kontrol etmek için kullanılan diğer değerlerden de GFI ve AGFI'nın ise 0,90'ın üzerinde olmaları kabul edilebilir uyum iyiliğini, 0,95'in üzerinde olmaları ise iyi bir uyum iyiliğinin göstergesidir (Hu and Bentler, 1998: 424; Hopko, 2003: 336-351). Ayrıca RMR değerinden de bu değer 0,08 veya daha düşük düzeylerde olması durumunda modelin kabul edilebilir olduğu, 0,05 ve aşağısında olması modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu ve 0'a yaklaştıkça da test edilen modelin mükemmel bir uyum iyiliğine sahip olduğu anlaşılır (McDonald and Ho, 2002: 73).

4.2.3.Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analizinin bulguları Tablo 4.15'de gösterilmiştir. Tablo 4.15'den sağlanan verilere göre araştırmadaki cinsiyet değişkeni ile ailenin iş yaşamına müdahalesi, belirsizlikten kaçınma ve tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı olan ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Tablo 4.15'den araştırmadaki yaş değişkeni ile ailenin iş yaşamına müdahalesi, bireycilik ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kullanılan gelir değişkeni ile yalnızca yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Eğitim değişkeni ile bireycilik, belirsizlikten kaçınma, yaşam tatmini ve tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler görülmektedir. Çalışma süresi ile ailenin iş yaşamına müdahalesi, yaşam tatmini, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin varlığı belirlenmiştir.

Araştırmada yer alan ailenin iş yaşamına müdahalesi değişkeni ile belirsizlikten kaçınma ($r = 0,156, p = 0,001$), tükenmişlik ($r = 0,399, p = 0,001$) ve işten ayrılma niyeti ($r = 0,341, p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler

olduğu belirlenirken, ailenin iş yaşamına müdahalesiyle yalnızca iş tatmini ($r = -0,087$, $p = 0,005$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna erişilmiştir. Tablo 4.15'den araştırmada yer alan bireycilik değişkeni ile belirsizlikten kaçınma ($r = 0,155$, $p = 0,001$), yaşam tatmini ($r = 0,222$, $p = 0,001$) ve iş tatmini ($r = 0,173$, $p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Belirsizlikten kaçınma değişkeni ile tükenmişlik ($r = 0,305$, $p = 0,001$) ve işten ayrılma niyeti ($r = 0,256$, $p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, belirsizlikten kaçınma ile yaşam tatmini ($r = -0,158$, $p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığının tespit edildiği görülmektedir. Tablo 4.15'den araştırmada yer alan yaşam tatmini değişkeni ile iş tatmini ($r = 0,283$, $p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenirken, yaşam tatmini ile tükenmişlik ($r = -0,201$, $p = 0,001$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -0,143$, $p = 0,001$) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ($r = 0,411$, $p = 0,001$) arasında kurulan ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenirken, tükenmişlik ile iş tatmini ($r = -0,231$, $p = 0,001$) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada yer alan iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ($r = -0,127$, $p = 0,001$) arasında kurulan ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.15 (17) Değişkenlerin Güvenilirlikleri, Değişkenler Arasındaki Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Cinsiyet	1,43	,496	1											
2. Yaş	31,35	8,255	-,268**	1										
3. Gelir	2063,85	1239,927	-,110*	,237**	1									
4. Eğitim	1,82	,944	,041	-,018	,341**	1								
5. Süre	5,54	5,321	-,142**	,707**	,235**	,009	1							
6. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi	,0000	,81654	,088*	-,123**	,014	-,077	-,139**	1 (0,94)						
7. Bireycilik	,0000	,70541	,057	-,086*	,032	,092*	-,044	-,049	1 (0,83)					
8. Belirsizlikten Kaçınma	,0000	,71058	,104*	-,081	-,069	-,131**	-,061	,156**	,155**	1 (0,80)				
9. Yaşam Tatmini	3,0149	,97519	,010	,041	,137**	,161**	,093*	-,060	,222**	-,158**	1 (0,87)			
10. Tükenmişlik	3,0432	,86379	,097*	-,005	-,035	-,092*	,010	,399**	,010	,305**	-,201**	1 (0,91)		
11. İş Tatmini	4,5006	1,42580	-,072	,081	,074	,040	,124**	-,087*	,173**	,022	,283**	-,231**	1 (0,92)	
12. İşten Ayrılma Niyeti	2,6514	1,23818	,025	-,120**	-,070	-,046	-,181**	,341**	,051	,256**	-,143**	,411**	-,127**	1 (0,89)

N= 525. Parantez içi güvenilirlikleri göstermektedir. * p < .05, ** p < .01

4.2.4.Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizinin sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesinin yaşam tatmini üzerine etkileri, ailenin iş yaşamına müdahalesinin tükenmişlik üzerine etkileri, ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş tatmini üzerine etkileri ve ailenin iş yaşamına müdahalesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi alt başlıkları şeklinde incelenmiştir ve bu analizlere kontrol değişkenleri de ilave edilmiştir.

4.2.4.1.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Yaşam Tatmini Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşağıdaki modelde ailenin iş yaşamına müdahalesinin yaşam tatmini üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken ailenin iş yaşamına müdahalesidir. Bağımlı değişken ise yaşam tatminidir. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi ve çalışma süresi yer almaktadır. İkinci adımda moderatör değişkenler; bireycilik ve belirsizlikten kaçınma modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele iki etkileşim (ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireycilik ve ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınma) eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Aynı zamanda moderatör değişkenlerin basit eğim(simple slope) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Kontrol değişkenlerinin yer aldığı birinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,040$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yer alan eğitim($Beta = 0,131$, $p = 0,005$) yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, diğer kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, yaş, gelir ve çalışma süresi) yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir.

Moderatör değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,114$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenlerinin yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenlerin yaşam tatminine etki ettiği de görülmektedir. Bu değişkenler arasında bireyciliğin yaşam

tatmini üzerine en fazla etkiyi yaptığı tespit edilmiştir ($Beta = 0,239, p = 0,000$). Ayrıca, belirsizlikten kaçınma da yaşam tatmini üzerine etki etmektedir ($Beta = -0,177, p = 0,000$). Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin çalışanların yaşam tatmini üzerine doğrudan bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,008, p = 0,855$).

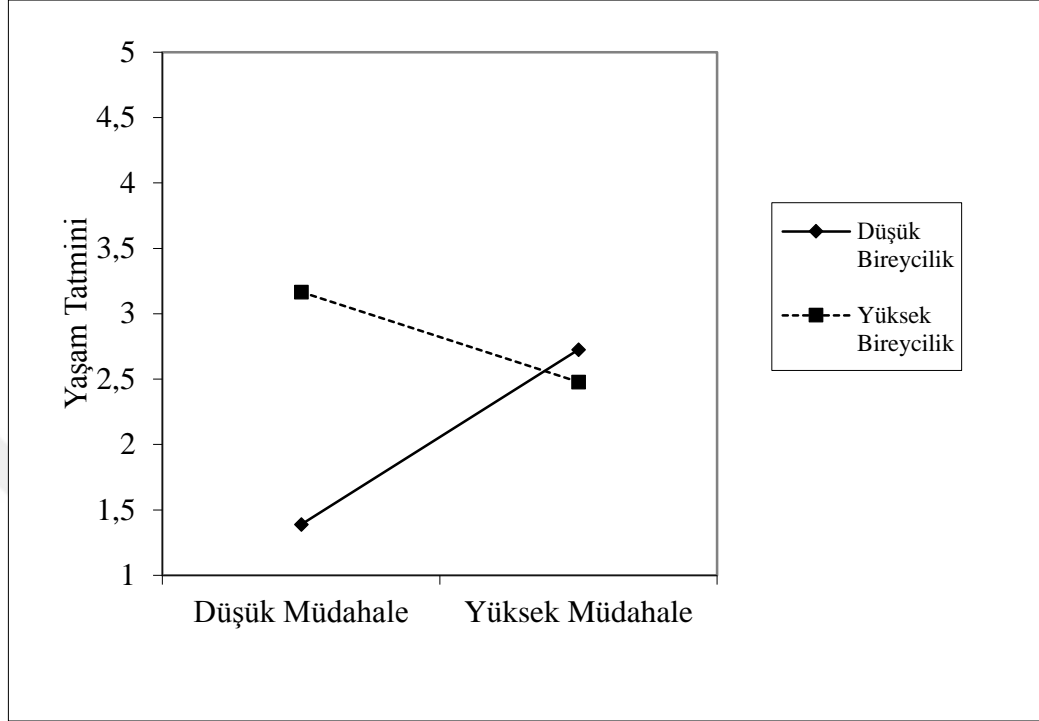
Son olarak etkileşim değişkenlerinin de dahil edilerek regresyon analizinin tekrar yapıldığı üçüncü adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,139, p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenlerinin yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenlerin yaşam tatminine etki ettiği görülmektedir. Bu değişkenler arasında bireyciliğin yaşam tatmini üzerine en fazla etkiyi yaptığı tespit edilmiştir ($Beta = 0,252, p = 0,000$). Buna göre araştırmamızın bireycilik ile yaşam tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır biçimindeki varsayımı doğrulanmıştır. Ayrıca, belirsizlikten kaçınma da yaşam tatmini üzerine etki etmektedir ($Beta = -0,170, p = 0,000$). Böylece belirsizlikten kaçınma risk almayan çalışanların, yaşam tatminlerinin düştüğü şeklindeki öngörü doğrulanmıştır. Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin çalışanların yaşam tatmini üzerine doğrudan bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,026, p = 0,553$). Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerin de yaşam tatmini üzerine etki ettiği görülmektedir. Bu değişkenlerden ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınma değişkeninin yaşam tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($Beta = 0,128, p = 0,003$). Ayrıca, ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireycilik etkileşimi de yaşam tatmini üzerine etki etmektedir ($Beta = -0,113, p = 0,008$).

Tablo 4.16 (18) Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri
Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: Yaşam Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Yaşam Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Yaşam Tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	,016	,357	,721	,025	,583	,560	,019	,447	,655
Yaş	-,049	-,784	,433	-,035	-,578	,564	-,010	-,172	,864
Gelir	,080	1,668	,096	,074	1,611	,108	,069	1,501	,134
Eğitim	,131	2,848	,005	,087	1,936	,053	,087	1,939	,053
Süre	,110	1,793	,074	,101	1,712	,088	,082	1,394	,164
Ailenin Müdahalesi				-,008	-,183	,855	-,026	-,593	,553
Bireycilik				,239	5,614	,000	,252	5,816	,000
Belirsizlikten Kaçınma				-,177	-4,098	,000	-,170	-3,994	,000
Ailenin MüdahalesiXBireycilik							-,113	-2,649	,008
Ailenin MüdahalesiXBelirsizlikten Kaçınma							,128	3,003	,003
R ²	,040			,114			,139		
R	,201			,337			,372		
F	4,363			8,290			8,277		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

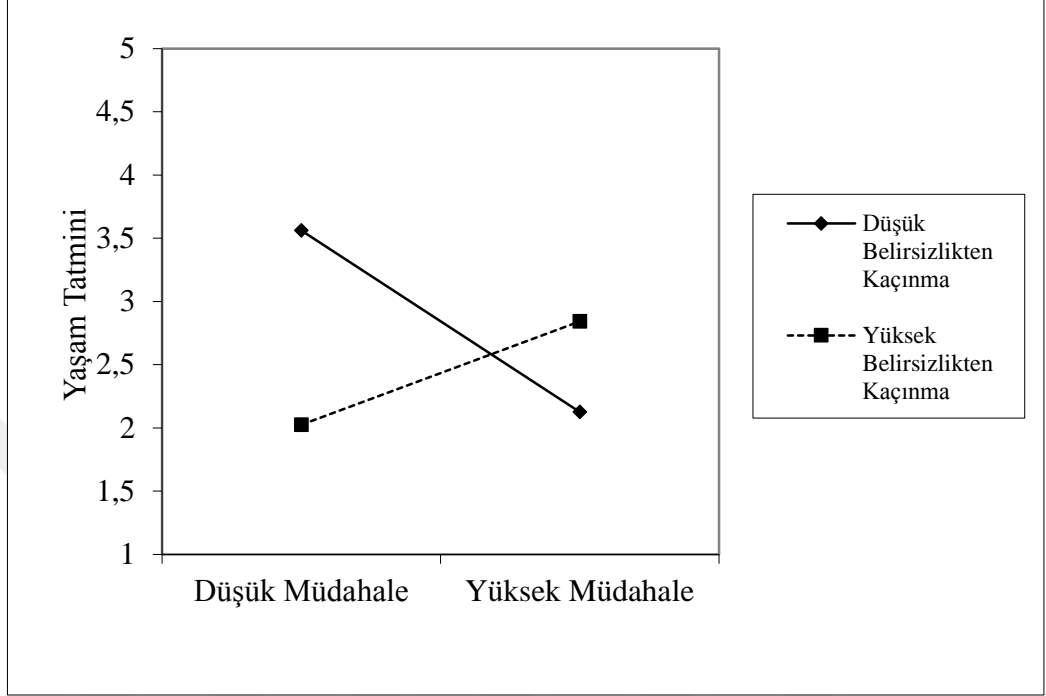
N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Şekil 4.1 (3) Yaşam Tatmini Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Bireyciliğin Etkileşiminin Etkisi



Çalışmada ilk olarak, yaşam tatmini üzerinde ailenin iş yaşamına müdahalesi ile bireycilik değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($Beta = -0,113$, $p = 0,008$) (Tablo 4.16, Şekil 4.1). Yapılan basit eğim analizi sonuçlarında düşük bireycilik özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, yaşam tatminlerinin anlamlı ve pozitif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta = 0,411$, $t = 2,357$, $p = 0,019$). Ayrıca yüksek bireycilik özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, yaşam tatminleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($Beta = -0,211$, $t = -2,577$, $p = 0,010$). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken yüksek bireyciliklerde bu ilişki negatiftir biçimindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

Şekil 4.2 (4) Yaşam Tatmini Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Belirsizlikten Kaçınma Etkileşiminin Etkisi



Çalışmada ilk olarak, yaşam tatmini üzerinde ailenin iş yaşamına müdahalesi ile belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($Beta = -0,128, p = 0,003$) (Tablo 4.16, Şekil 4.2). Yapılan basit eğim analizi sonuçlarında düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, yaşam tatminlerinin anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta = -0,441, t = -2,697, p = 0,007$). Ayrıca yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, yaşam tatminleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($Beta = 0,252, t = 2,441, p = 0,015$). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir biçimindeki hipotez 2 kabul edilmiştir.

4.2.4.2. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Tükenmişlik Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşağıdaki modelde ailenin iş yaşamına müdahalesinin tükenmişlik üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken ailenin iş yaşamına müdahalesidir. Bağımlı değişken ise tükenmişliktir. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi ve çalışma süresi yer almaktadır. İkinci adımda moderatör değişkenler; bireycilik ve belirsizlikten kaçınma modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele iki etkileşim (ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireycilik ve ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınma) modele eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Aynı zamanda moderatör değişkenlerin basit eğim değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Kontrol değişkenlerinin yer aldığı birinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,019$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yer alan cinsiyet ($Beta = 0,106$, $p = 0,020$) ve eğitim ($Beta = -0,097$, $p = 0,038$) tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, diğer kontrol değişkenlerinin (yaş, gelir ve çalışma süresi) tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir.

Moderatör değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,230$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenlerden sadece belirsizlikten kaçınmanın tükenmişliğe etki ettiği de görülmektedir ($Beta = 0,245$, $p = 0,000$). Ayrıca, bireycilik de tükenmişlik üzerine etki etmekle beraber bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0,917$). Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin çalışanların tükenmişlikleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu da belirlenmiştir ($Beta = 0,368$, $p = 0,000$).

Son olarak etkileşim değişkenlerinin de dâhil edilerek regresyon analizinin tekrar yapıldığı üçüncü adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta

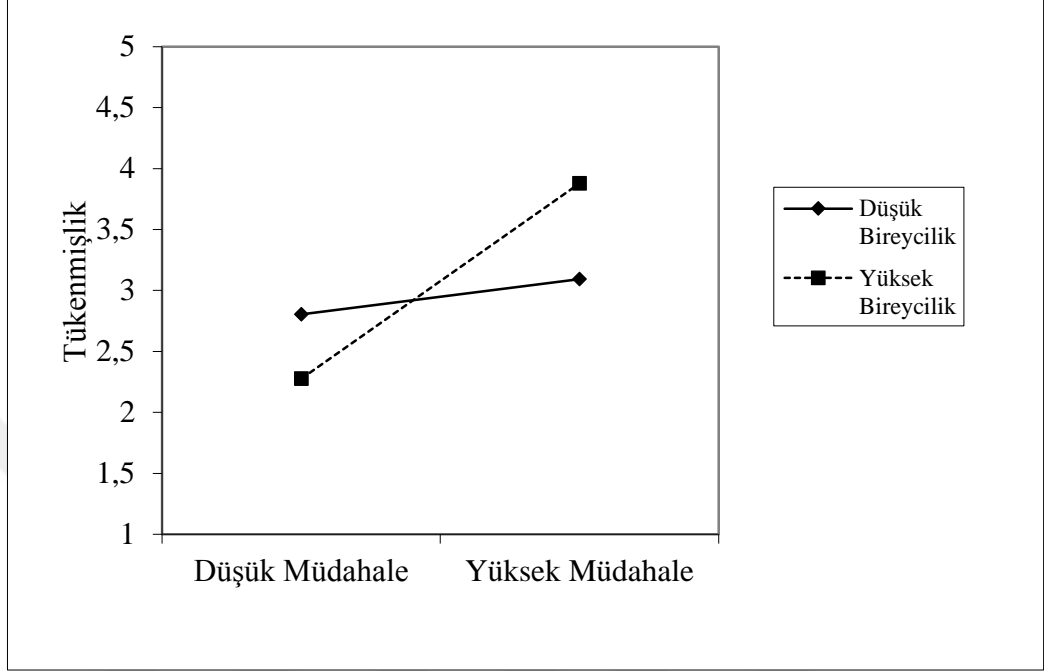
olan model anlamlıdır ($F = 0,237, p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenlerden sadece belirsizlikten kaçınmanın tükenmişliğe etki ettiği görülmektedir ($Beta = 0,241, p = 0,000$). Buna göre araştırmanın belirsizlikten kaçınma ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır biçimindeki varsayımı doğrulanmıştır. Ancak diğer moderatör değişken olan bireyciliğin, tükenmişlik üzerine bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Böylece belirsizlikten kaçınıp risk almayan çalışanların, tükenmişlik düzeylerinin arttığı şeklindeki öngörü doğrulanmıştır. Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin çalışanların tükenmişlikleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu da belirlenmiştir ($Beta = 0,356, p = 0,000$). Bu durumda hipotez 3 kabul edilmiştir. Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerden yalnızca ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireyciliğin tükenmişlik üzerine etki ettiği görülmektedir. ($Beta = 0,083, p = 0,040$).

Tablo 4.17 (19) Ailenin İş Hayatına Müdahalesinin Tükenmişlik Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: Tükenmişlik (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Tükenmişlik (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Tükenmişlik (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	,106	2,343	,020	,056	1,375	,170	,058	1,425	,155
Yaş	,008	,118	,906	,036	,629	,530	,028	,495	,621
Gelir	,003	,062	,951	-,034	-,798	,425	-,035	-,824	,410
Eğitim	-,097	-2,083	,038	-,021	-,509	,611	-,016	-,379	,705
Süre	,020	,318	,751	,067	1,208	,228	,065	1,169	,243
Ailenin Müdahalesi				,368	9,224	,000	,356	8,670	,000
Bireycilik				-,004	-,104	,917	-,025	-,614	,539
Belirsizlikten Kaçınma				,245	6,090	,000	,241	5,994	,000
Ailenin MüdahalesiXBireycilik							,083	2,063	,040
Ailenin MüdahalesiXBelirsizlikten Kaçınma							,015	,377	,706
R ²	,019			,230			,237		
R	,139			,480			,487		
F	2,040			19,312			15,98		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Şekil 4.3 (5) Tükenmişlik Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Bireyciliğin Etkileşiminin Etkisi



Çalışmada ilk olarak, tükenmişlik üzerinde ailenin iş yaşamına müdahalesi ile bireycilik değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($Beta = 0,083$, $p = 0,040$) (Tablo 4.17, Şekil 4.3). Yapılan basit eğim analizi sonuçlarında düşük bireycilik özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, tükenmişliklerinin anlamsız olmakla birlikte pozitif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta = 0,089$, $t = 0,575$, $p = 0,566$); ancak yüksek bireycilik özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, çalışanların tükenmişlikleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($Beta = 0,493$, $t = 6,942$, $p = 0,000$). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilere göre daha kuvvetlidir şeklindeki hipotez 4 kabul edilmiştir.

4.2.4.3.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşağıdaki modelde ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş tatmini üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken ailenin iş yaşamına müdahalesidir. Bağımlı değişken ise iş tatminidir. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi ve çalışma süresi yer almaktadır. İkinci adımda moderatör değişkenler; bireycilik ve belirsizlikten kaçınma modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele iki etkileşim (ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireycilik ve ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınma) modele eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Aynı zamanda moderatör değişkenlerin basit eğim değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Kontrol değişkenlerinin yer aldığı birinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,021$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yer alan yalnızca çalışma süresi ($Beta = 0,133$, $p = 0,033$) iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken, diğer kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, yaş, gelir ve eğitim) iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir.

Moderatör değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,021$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenlerinden sadece çalışma süresinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenler içerisinde yer alan yalnızca bireyciliğin iş tatminine etki ettiği de görülmektedir ($Beta = 0,171$, $p = 0,000$). Ayrıca, belirsizlikten kaçınma da iş tatmini üzerine etki etmekle beraber bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0,632$). Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin çalışanların iş tatminleri üzerine doğrudan bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,062$, $p = 0,158$).

Son olarak etkileşim değişkenlerinin de dâhil edilerek regresyon analizinin tekrar yapıldığı üçüncü adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta

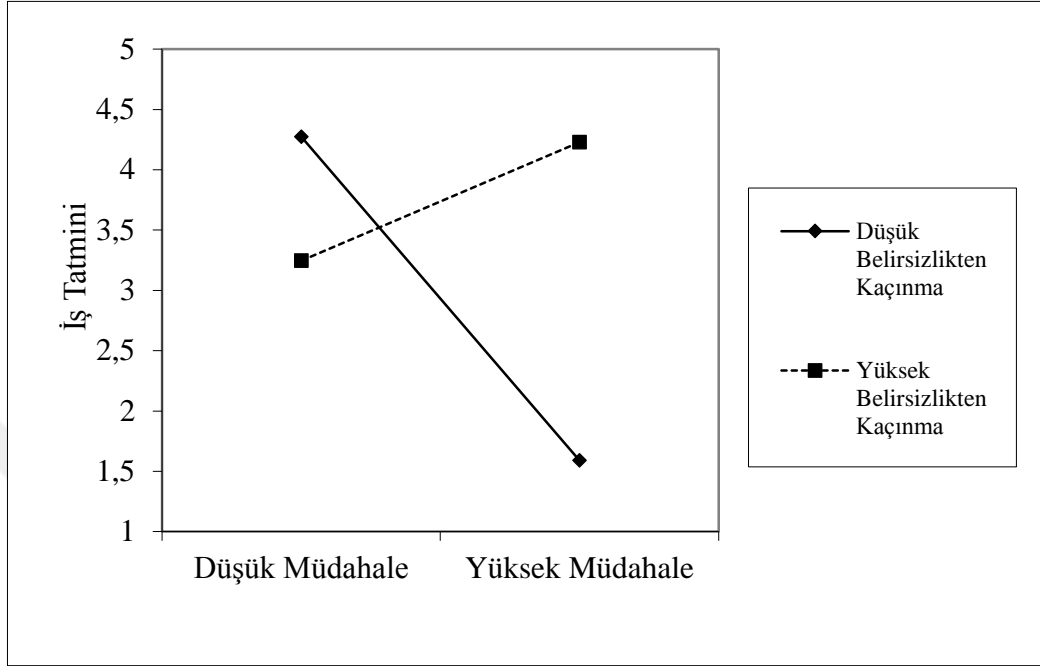
olan model anlamlıdır ($F = 0,139, p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenlerinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenlerden sadece bireyciliğin iş tatminine etki ettiği görülmektedir ($Beta = 0,168, p = 0,000$). Buna göre araştırmamızın bireycilik ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır biçimindeki varsayımı doğrulanmıştır. Ancak diğer moderatör değişken olan belirsizlikten kaçınmanın, iş tatmini üzerine bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Böylece yüksek bireyciliğe sahip olan çalışanların, iş tatmini düzeylerinin de arttığı şeklindeki öngörü doğrulanmıştır. Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin çalışanların iş tatminleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu da belirlenmiştir ($Beta = -0,091, p = 0,045$). Bu durumda hipotez 5 kabul edilmiştir. Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerinden yalnızca ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınmanın iş tatmini üzerine etki ettiği görülmektedir. ($Beta = 0,143, p = 0,001$).

Tablo 4.18 (20) Ailenin İş Hayatına Müdahalesinin İş Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İş Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İş Tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	-,060	-1,318	,188	-,063	-1,399	,163	-,068	-1,517	,130
Yaş	-,036	-,573	,567	-,021	-,339	,735	-,002	-,031	,975
Gelir	,035	,734	,464	,037	,775	,439	,030	,637	,524
Eğitim	,028	,605	,545	,010	,223	,824	,014	,302	,763
Süre	,133	2,142	,033	,121	1,985	,048	,100	1,641	,101
Ailenin Müdahalesi				-,062	-1,412	,158	-,091	-2,006	,045
Bireycilik				,171	3,905	,000	,168	3,750	,000
Belirsizlikten Kaçınma				,021	,479	,632	,025	,555	,579
Ailenin MüdahalesiXBireycilik							-,050	-1,121	,263
Ailenin MüdahalesiXBelirsizlikten Kaçınma							,143	3,233	,001
R ²	,021			,056			,077		
R	,147			,238			,277		
F	2,278			3,857			4,258		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Şekil 4.4 (6) İş Tatmini Üzerinde Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Belirsizlikten Kaçınma Etkileşiminin Etkisi



Çalışmada ilk olarak, iş tatmini üzerinde ailenin iş yaşamına müdahalesi ile belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığı tespit edilmiştir ($Beta = -0,143, p = 0,001$) (Tablo 4.18, Şekil 4.4). Yapılan basit eğim analizi sonuçlarında düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, iş tatminlerinin anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta = -0,826, t = -3,542, p = 0,000$). Ayrıca yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, iş tatminleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($Beta = 0,303, t = 2,105, p = 0,036$). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir biçimindeki hipotez 6 kabul edilmiştir.

4.2.4.4.Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşağıdaki modelde ailenin iş yaşamına müdahalesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken ailenin iş yaşamına müdahalesidir. Bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi ve çalışma süresi yer almaktadır. İkinci adımda moderatör değişkenler; bireycilik ve belirsizlikten kaçınma modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele iki etkileşim (ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireycilik ve ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınma) modele eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Aynı zamanda moderatör değişkenlerin basit eğim değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Kontrol değişkenlerinin yer aldığı birinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,035$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yalnızca çalışma süresinin ($Beta = -0,189$, $p = 0,002$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenirken, diğer kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, yaş, gelir ve eğitim) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir.

Moderatör değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,180$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yalnızca çalışma süresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sonuçlarda ayrıca moderatör değişkenlerden sadece belirsizlikten kaçınmanın işten ayrılma niyetine etki ettiği de görülmektedir ($Beta = 0,202$, $p = 0,000$). Ayrıca, bireycilik de işten ayrılma niyeti üzerine etki etmekle beraber bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0,407$). Çalışmada ailenin iş hayatına müdahalesinin de işten ayrılma niyeti üzerine doğrudan etki ettiği de tespit edilmiştir ($Beta = 0,302$, $p = 0,000$).

Son olarak etkileşim değişkenlerinin de dâhil edilerek regresyon analizinin tekrar yapıldığı üçüncü adımda sağlanan çoklu regresyon analizi sonuçları belirtmektedir ki, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F = 0,181$, $p < 0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yalnızca çalışma süresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, ailenin iş hayatına müdahalesinin de işten ayrılma niyeti üzerine doğrudan etki ettiği tespit edilmiştir ($Beta = 0,297$, $p = 0,000$). Böylece çalışanlarda, ailelerin yaptığı müdahalenin işten ayrılma niyetini arttırdığı yönündeki hipotez 7 doğrulanarak, kabul edilmiştir. Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerin ise iş değiştirme niyeti üzerine etki etmediği görülmektedir.

Tablo 4.19 (21) Ailenin İş Hayatına Müdahalesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri
Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık
Cinsiyet	,002	,052	,959	-,040	-,965	,335	-,039	-,938	,349
Yaş	,017	,272	,786	,044	,751	,453	,040	,675	,500
Gelir	-,016	-,326	,745	-,047	-1,062	,289	-,048	-1,068	,286
Eğitim	-,039	-,843	,400	,020	,466	,641	,023	,523	,601
Süre	-,189	-3,079	,002	-,151	-2,656	,008	-,152	-2,644	,008
Ailenin Müdahalesi				,302	7,328	,000	,297	6,980	,000
Bireycilik				,034	,830	,407	,024	,566	,572
Belirsizlikten Kaçınma				,202	4,856	,000	,199	4,795	,000
Ailenin MüdahalesiX Bireycilik							,042	,998	,319
Ailenin MüdahalesiX Belirsizlikten Kaçınma							,003	,082	,935
R ²	,035			,180			,181		
R	,188			,424			,426		
F	3,788			14,142			11,394		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

4.3.Tartışma

Bu bölümde araştırmanın teoriye olan katkılarından ve uygulamacılar için araştırma sonuçlarının öneminden bahsedilmiştir.

4.3.1.Araştırmanın Teorik Katkıları

Bu çalışmada yer alan “ailenin iş yaşamına müdahalesi ölçeği”, ilk olarak Shields ve diğerleri tarafından 1992 yılında yapılan çalışmada “Ailenin duygusal müdahalesi ve eleştiri ölçeği” adı ile kullanılmıştır (Shields vd., 1992: 407). Başlangıçta 22 ifadeden oluşan bu ölçek, Shiled ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada daha sonra 14 maddeye düşürülmüştür. Yaptığımız bu çalışmada ise ailenin iş yaşamına müdahalesiyle alakalı olmayan ifadeler bu ölçekten çıkarılarak ölçekteki madde sayısı 10 ifadeye düşürülmüştür. Bu 10 ifadenin de Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlaması yapılmıştır. Bu ifadeler arasında “Ailem yaptığım iş hakkındaki düşüncelerimi etkilemeye çalışır.”, “Ailem yaptığım iş ile ilgili olarak sürekli yorumlar yapar.”, “Ailem iş hayatım ile ilgili alacağım kararlara müdahale etmek ister.”, “Ailem iş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle şikâyetçidir.” ve “Ailem genellikle iş hayatıma karışır.” gibi ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ailenin iş yaşamına müdahalesi değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Hiçbir Zaman, 2- Çok Nadir, 3- Bazen, 4- Çoğu Zaman, 5- Her Zaman) (Bakınız Ek: Anket Formu). *Ailenin duygusal müdahalesi ve eleştiri ölçeğinin, ailenin kişinin iş yaşamına müdahalesi* şeklinde uyarlanmasıyla, ailelerin genel yaşama müdahalelerinin, çalışanların iş hayatlarına müdahalesine yönelik olarak yeni bir bakış açısının oluşmasına imkân tanınmış ve böylece var olan kavramdan yeni bir kavram türetilerek teoriye katkı yapılmıştır.

Çalışmada iş – aile sınır teorisinden yararlanılmıştır. İş – aile sınır teorisi, iş ve aile arasındaki duyguların geçirgen olduğunu, çalışanların iş ve aile yaşamlarının birbiri üzerine etki ettiğini belirtmektedir. Kişiler ise, bu iki alan arasındaki sınır geçicileridir. Bireyler, içinde yaşadıkları alanları ve bu alanların sınırlarını belirleyerek, o alan ve o alanın üyeleriyle olan ilişkilerini düzenlemeye çalışırlar. Kişiler kendi çevrelerini biçimlendirirken, aynı zamanda o çevreden de etkilenirler. İş - aile sınır teorisi, sınır geçiciler olan bireylerle onların iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimi ortaya çıkarmaya çabalamaktadır (Clark, 2000: 748-749). Bu teoriye göre, iş ve aile arasında

bulunan sınırların ihlali, bireyin bu iki alan arasında kurduğu dengeyi bozarak, kişinin olumsuz şekilde etkilenmesine sebep olur (Clark, 2000: 748-749). Teorideki bu varsayımlar bu çalışmada geliştirilen hipotezlerin temelini oluşturmaktadır.

Araştırmanın iş – aile sınır teorisine olan katkılarını bulabilmek için ISI veri tabanından yararlanılarak “Web of Science” de ve YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde 13 Temmuz 2016 tarihinde literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın temelindeki değişkenlerden ailenin iş yaşamına müdahalesi, bireycilik, belirsizlikten kaçınma, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine daha önce yapılan çalışmalar araştırılarak, bu değişkenler arasında var olan ilişkileri sosyal bilimlerde bir modelde araştıran herhangi bir çalışmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum ise yapılan bu tez çalışmasının literatüre olan katkısını gözler önüne sermektedir. Bu elde edilen bulguların önemi şu şekilde ifade edilebilir. İş hayatında bireyleri doğrudan etkileyen önemli değişkenler sadece kurum içerisindeki politika ve uygulamalardan kaynaklanmamaktadır. Aile müdahalesi de önemli sonuç değişkenleri ile ilişkilidir. Aşağıda bu konu daha ayrıntılı bir şekilde açıklanarak, iş – aile sınır teorisine olan katkıları ortaya konulmuştur.

ISI veri tabanından yararlanılarak “Web of Science” deki literatür taramasının sonuçlarına bakıldığında *ailenin iş yaşamına müdahalesi ile yaşam tatmini* arasında ilişkileri daha önce test etmiş herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bunun yanı sıra, yapılan literatür taramasında da bu iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkilerini inceleyen herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Takdir edildiği üzere, daha önce araştırması hiç yapılmamış ilişkilerin testi, bilim dalına yapılacak üst seviye katkı olarak belirtilmektedir (Colquitt and Zapata Phelan, 2007: 1281). Bu çalışma bireyin yaşamından aldığı tatmin üzerinde yalnızca kurumunun değil, ailenin de etkisi olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Böylece ailenin iş yaşamına müdahalesinin, yaşam tatmini üzerine etkisi araştırılmış, ancak doğrudan bir etki etmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak bu iki değişken arasındaki ilişkide bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin moderatör etkilerini ortaya çıkaran herhangi bir çalışmanın da olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İki değişkenin birbiri arasında kurulan ilişkisi test edildikten sonra, moderatör değişkenlerin de etkisinin araştırılması gerekir (Bono and McNamara, 2011: 657-660). Böylece teori hem kurulur, hem test edilir, hem de geliştirilir. Bu iki değişken ile bunların “*ailenin iş yaşamına*

müdahalesi → *yaşam tatmini*” ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenlerinin etkilerinin daha önce araştırılmamış olması ilgili literatüre bu çalışmanın yapmış olduğu katkıyı ortaya koymaktadır. Yapılmış bir çalışma eğer yeni ve daha önce hiç araştırılmamış bir konuda ise araştırmanın sahip olduğu değer ve önem de artar (Colquit and George, 2011: 432-435). Bu çalışmada ilgili bilim alanında daha önce hiç araştırılmamış *ailenin iş yaşamına müdahalesi* → *yaşam tatmini* arasındaki ilişkinin yanında, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin de moderatör etkileri ortaya konulmuştur. Çalışma, kişinin bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerine bağlı olarak, yaşamından aldığı tatminde yalnızca kurumun değil, ailenin de etkisi olduğunu gösterdiğinden önemlidir.

Yapılan literatür taramasının sonuçlarına bakıldığında *ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik* arasında ilişkileri daha önce test etmiş herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bunun yanı sıra, yapılan literatür incelemesi sonucunda bu iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Takdir edildiği üzere, daha önce araştırması hiç yapılmamış ilişkilerin testi, bilim dalına yapılacak üst seviye katkı olarak belirtilmektedir (Colquitt and Zapata Phelan, 2007: 1281). Çalışma, kişinin tükenmişliği üzerinde yalnızca kurumunun değil, ailenin de etkisinin olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Böylece ailenin iş yaşamına müdahalesinin, tükenmişlik üzerine etkisi araştırılmış ve doğrudan etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak bu iki değişken arasındaki ilişkide bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin moderatör etkilerini ortaya çıkaran herhangi bir çalışmanın da olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İki değişkenin birbiri arasında kurulan ilişkisi test edildikten sonra, moderatör değişkenlerin de etkisinin araştırılması gerekir (Bono and McNamara, 2011: 657-660). Böylece teori hem kurulur, hem test edilir, hem de geliştirilir. Bu iki değişken ile bunların “*ailenin iş yaşamına müdahalesi* → *tükenmişlik*” ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenlerinin etkilerinin daha önce araştırılmamış olması ilgili literatüre bu çalışmanın yapmış olduğu katkıyı ortaya koymaktadır. Ancak, elde edilen bulgulara göre belirsizlikten kaçınma değişkeni tükenmişlik üzerinde etkili bir moderatör değişken iken bireycilik moderatör değişkeninin tükenmişlik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Yapılmış bir çalışma eğer yeni ve daha önce hiç araştırılmamış bir konuda ise araştırmanın sahip olduğu değer ve önem de

artar (Colquit and George, 2011: 432-435). Bu çalışmada ilgili bilim alanında daha önce hiç araştırılmamış *ailenin iş yaşamına müdahalesi* → *tükenmişlik* arasındaki ilişkinin yanında, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin de moderatör etkileri ortaya konulmuştur. Bu değişkenlerin birbirleriyle ve moderatör değişkenlerle olan ilişkileri hakkında, literatürde yeni ve daha önce araştırılmamış bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma, çalışanın bireycilik ve belirsizlikten kaçınma özelliklerine göre, tükenmişlik duygusunda sadece kurumunun değil, ailenin de etkisi olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Literatür taramasının sonuçlarına bakıldığında *ailenin iş yaşamına müdahalesi ile iş tatmini* arasında ilişkileri daha önce test etmiş herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bunun yanı sıra, yapılan literatür taramasında da bu iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Takdir edildiği üzere, daha önce araştırması hiç yapılmamış ilişkilerin testi, bilim dalına yapılacak üst seviye katkı olarak belirtilmektedir (Colquitt and Zapata Phelan, 2007: 1281). Bu çalışma kişinin işinden elde ettiği tatmin üzerinde sadece çalıştığı kurumunun değil, ailenin de etkili olduğunu gösterdiği için önem kazanmaktadır. Böylece ailenin iş yaşamına müdahalesinin, iş tatmini üzerine etkisi araştırılmış ve doğrudan etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak bu iki değişken arasındaki ilişkide bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin moderatör etkilerini ortaya çıkaran herhangi bir çalışmanın da olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İki değişkenin birbiri arasında kurulan ilişkisi test edildikten sonra, moderatör değişkenlerin de etkisinin araştırılması gerekir (Bono and McNamara, 2011: 657-660). Böylece teori hem kurulur, hem test edilir, hem de geliştirilir. Bu iki değişken ile bunların “*ailenin iş yaşamına müdahalesi* → *iş tatmini*” ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenlerinin etkilerinin daha önce araştırılmamış olması ilgili literatüre bu çalışmanın yapmış olduğu katkıyı ortaya koymaktadır. Ancak, elde edilen bulgulara göre bireycilik değişkeni iş tatmini üzerinde etkili bir moderatör değişken iken belirsizlikten kaçınma moderatör değişkeninin iş tatmini üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Yapılmış bir çalışma eğer yeni ve daha önce hiç araştırılmamış bir konuda ise araştırmanın sahip olduğu değer ve önem de artar (Colquit and George, 2011: 432-435). Bu çalışmada ilgili bilim alanında daha önce hiç araştırılmamış *ailenin iş yaşamına müdahalesi* → *iş tatmini* arasındaki ilişkinin

yanında, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin de moderatör etkileri ortaya konulmuştur. Bu değişkenlerin birbirleriyle ve moderatör değişkenlerle olan ilişkileri hakkında literatürde yeni ve daha önce araştırılmamış bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma önemi, kişinin bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerine bağlı olarak işinden elde ettiği tatminde sadece kurumunun değil, ailenin de etkisi olduğunu göstermesidir.

Yapılan literatür taramasının sonuçlarına bakıldığında *ailenin iş yaşamına müdahalesi ile işten ayrılma niyeti* arasında ilişkileri daha önce test etmiş herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bunun yanı sıra, bu tarihte YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde yapılan literatür taramasında da bu iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Takdir edildiği üzere, daha önce araştırması hiç yapılmamış ilişkilerin testi, bilim dalına yapılacak üst seviye katkı olarak belirtilmektedir (Colquitt and Zapata Phelan, 2007: 1281). Bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri hakkında literatürde yeni ve daha önce araştırılmamış bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde sadece kurumunun değil, ailenin de etkisi olduğunu göstermesi, çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

4.3.2.Uygulamacılar İçin Araştırma Sonuçlarının Önemi

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → *yaşam tatmini ilişkisinde bireycilik değişkeninin moderatör rolü*: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif, yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde ise bu ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir. Çalışanlarda ailenin iş yaşamına müdahalesinin yaşam tatminleri üzerinde doğrudan etkisinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Düşük bireycilik özelliklerine sahip kişiler dış müdahalelere müsaittirler ve yönlendirilmek isterler, ailelerinin fikirlerine daha çok önem verirler; ancak yüksek bireycilik özelliklerine sahip olanlarda ise bu durum tam ters şekildedir ve bağımsızlıklarına düşkünlüdürler. Dolayısıyla çalışanlar üzerindeki aile müdahalesi bireycilik düzeyine bağlı olarak yaşam tatminini etkilemektedir. Bu durumda çalışanlarının yaşam tatminine önem veren amirlerin ve yöneticilerin, Türkiye'de ailenin iş yaşamına müdahale ettiğinin farkında olmaları gerekir, aynı zamanda yöneticiler bireycilik özelliklerine sahip çalışanlarının bu özelliklerini iyi tespit ederek,

onların sahip olduğu bu niteliklerin düzeyine göre bir tutum sergilemelidirler. Örneğin, yönetici, düşük bireycilik özelliğine sahip bir çalışanının aile müdahalesine maruz kaldığını bilerek, iş ile ilgili yaşanabilecek sorunların aileye yansımaması ve olumsuz etkilenmemesi için gereken önlemleri alması gerekir. Aynı zamanda yönetici, yüksek bireycilik özelliğine sahip bir çalışanının da aile müdahalesinden hoşlanmadığının farkında olarak, yine işle ilgili sıkıntıların aileye intikal etmesini önlemelidir. Yöneticiler, çalışanlarının ve ailelerinin kişinin yaptığı işten memnun olmalarını sağlamalıdır.

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → yaşam tatmini ilişkisinde belirsizlikten kaçınma değişkeninin moderatör rolü: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif, düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerinde ise bu ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir. Yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip kişiler risk almaktan hoşlanmazlar (Rogovsky and Schuler, 1997: 63), işleriyle ilgili herhangi bir sorun yaşadıklarında işten ayrılmaktan çekinirler, ayrılmaları durumunda bir daha iş bulamamaktan korkarlar; ancak düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olanlarda ise bu durum tam ters şekildedir ve risk almayı severler (Donthu and Yoo, 1998: 180). Dolayısıyla çalışanlar üzerindeki aile müdahalesi belirsizlikten kaçınma düzeyine bağlı olarak yaşam tatminini etkilemektedir. Bu durumda çalışanlarının yaşam tatminine önem veren amirlerin ve yöneticilerin, Türkiye’de sadece kurumların değil, ailenin de iş yaşamına müdahale ettiğinin farkında olmaları gerekir, aynı zamanda yöneticiler belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip çalışanlarının bu özelliklerini iyi tespit ederek, onların sahip olduğu bu niteliklerin düzeyine göre bir tutum sergilemelidirler. Örneğin, yöneticinin, yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip bir çalışanının kendisine yapılacak müdahalelerden memnun olacağını bilerek, çalışanına ailesinden gelecek müdahalelerin olumlu yansıtacağının farkında olması ve gerekli gördüğu durumlarda önerilerde bulunması gerekir. Bunun yanısıra yönetici, düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip bir çalışanının da zaten risk almayı seven bir kişilik yapısına sahip olduğunu ve kolaylıkla başka bir iş bulabileceği düşünmesiyle hareket edebileceğini bilerek işlerin aksamaması için ailesinin ona işine yönelik müdahalede bulunmasına müsaade etmemelidir. Yöneticiler,

çalışanlarının ve ailelerinin kişinin yaptığı işten memnun olmalarını sağlamalı ve olumsuz durumlara izin vermemelidirler.

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → *tükenmişlik ilişkisi*: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesinin tükenmişlik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanlarda ailenin iş yaşamına müdahale etmesi, “o iş sana göre değil, sen daha iyi işlere layıksın, bu iş için mi okudun?” gibi sözlerle devamlı olarak kişi üzerinde baskı kurması, zamanla çalışanın işine yönelik olumsuz duygular geliştirmesine ve tükenmesine yol açar. Çalışanların tükenme eğilimine girmesi işletmelerde hiç istemeyen bir durumdur. Çünkü, işinden isteksiz ve işine karşı soğuk bir şekilde çalışan kişi, yeterince verimli olamaz ve bu durum işletmenin olumsuz etkilenmesine sebebiyet verir. Bunun farkında olan yöneticilerin, çalışanlarının tükenmesine yol açacak aile müdahalelerini önlemeye yönelik çalışmalar yaparak, öncelikle çalışanlarıyla ve gerekirse de aileleriyle iletişime geçmeleri gerekir.

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → *tükenmişlik ilişkisinde bireycilik değişkeninin moderatör rolü*: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilere göre daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Yüksek bireycilik özelliklerine sahip olanlar dış müdahalelere kapalıdırlar ve başkaları tarafından yönlendirilmek istemezler, ailelerinin fikirlerini almak onlar için çok önemli değildir ve bağımsızlıklarına düşkündürler; ancak düşük bireycilik özelliklerine sahip olanlarda ise bu durum tam tersi şekildedir. Yani düşük bireycilik özelliğini taşıyanlar kendilerine müdahalede bulunulmasından hoşlanırlar. Dolayısıyla çalışanlar üzerindeki aile müdahalesi bireycilik düzeyine bağlı olarak tükenmişliğini etkilemektedir. Çalışanların tükenme eğilimine girmesi işletmelerde hiç istemeyen bir durumdur. Çalışanlarının tükenmişlik yaşamamasına önem veren yöneticilerin, Türkiye’de ailenin iş yaşamına müdahale ettiğinin farkında olmaları gerekir, aynı zamanda yöneticiler bireycilik özelliklerine sahip çalışanlarının bu özelliklerini iyi tespit ederek, onların sahip olduğu bu niteliklerin düzeyine göre bir tutum sergilemelidirler. Örneğin yönetici, yüksek bireycilik özelliğine sahip bir çalışanın aile müdahalesinden hoşlanmadığını düşünerek, iş ile ilgili yaşanabilecek sorunların aileye yansımaması ve olumsuz etkilenmemesi için gereken önlemleri alması gerekir. Bunun için çalışanlara evlerine iş götürmemeleri yönünde tavsiyelerde

bulunabilirler. Yöneticiler, çalışanlarının ve aynı zamanda ailelerinin kişinin işinden hoşnut olmalarını sağlamalıdır.

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → *iş tatmini ilişkisi*: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesinin iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanlarda ailenin iş yaşamına müdahale etmesi, “o işi bırak, daha güzel işler bulursun, bu iş için okutmadım seni” gibi sözlerle devamlı olarak kişi üzerinde baskı kurması, çalışanın işine yönelik olumsuz duygular beslemesine yol açarak, işinden aldığı tatminin azalmasına sebep olur. Çalışanların iş tatminlerinin azalması işletmelerde hiç istemeyen bir durumdur. Çünkü işinden isteksiz ve işine karşı soğuk bir şekilde çalışan kişi, yeterince verimli olamaz ve bu durum işletmenin olumsuz etkilenmesine sebebiyet verir. Bunun farkında olan yöneticilerin, çalışanlarının iş tatminlerini azaltacak aile müdahalelerini önlemeye yönelik çalışmalar yaparak, öncelikle çalışanlarıyla ve gerekirse de aileleriyle yüz yüze veya telefon yoluyla iletişime geçmeleri gerekir. Bunun için gerekirse çalışanların ailelerini iş yerine davet edip, çalışma ortamından ve işin koşullarından bahsederek, bu yönde bir görüşme gerçekleştirebilirler. Ayrıca, çalışanlara verilen hizmet içi eğitimlerde ailelerin bu tür etkilerinin olabileceği ve buna yönelik hazırlıklı olmaları gerektiğine dair bilgilendirme yapabilirler.

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → *iş tatmini ilişkisinde belirsizlikten kaçınma değişkeninin moderatör rolü*: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklere göre daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip kişiler risk almaktan hoşlanırlar (Donthu and Yoo, 1998: 180), işleriyle ilgili herhangi bir sorun yaşadıklarında işten ayrılmaktan çekinmezler, ayrılmaları durumunda kolayca iş bulabileceklerini düşünürler ve iş bulamamaktan korkmazlar; ancak yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olanlarda ise bu durum tam ters şekildedir ve risk almayı sevmezler (Rogovsky and Schuler, 1997: 63). Dolayısıyla çalışanlar üzerindeki aile müdahalesi belirsizlikten kaçınma düzeyine bağlı olarak iş tatminini etkilemektedir. Bu durumda çalışanlarının iş tatminine önem veren amirlerin ve yöneticilerin, Türkiye’de ailenin iş yaşamına müdahale ettiğinin farkında olmaları gerekir, aynı zamanda yöneticiler belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip

çalışanlarının bu özelliklerini iyi tespit ederek, onların sahip olduğu bu niteliklerin düzeyine göre bir tutum sergilemelidirler. Örneğin, yönetici, düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip bir çalışanın aile müdahalesine maruz kalabileceğini düşünerek, aileye çalışan üzerine iş değiştirmesi yönünde baskı yapmaması yönünde telkinlerde bulunması ve buna yönelik önlemler alması gerekir. Çünkü düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip bir çalışan zaten risk almayı sevdiği için “o zaman başka bir işe gireyim, yeni bir heyecana atlayım” düşüncesiyle mevcut işinden aldığı tatmini olumsuz etkilenerek, verimliği azalır. Dolayısıyla, yöneticiler, çalışanlarının ve ailelerinin kişinin yaptığı işten memnun olmalarını sağlamalı ve olumsuz durumlara izin vermemelidirler.

Ailenin iş yaşamına müdahalesi → *işten ayrılma niyeti ilişkisi*: Çalışmanın sonuçları ailenin iş yaşamına müdahalesinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanlarda ailenin iş yaşamına müdahale etmesi, “işin güzel değil, diğerlerinden neyin eksik?” gibi sözlerle devamlı olarak kişi üzerinde baskı kurması, çalışanın işten ayrılma niyetine girmesine yol açar. Çalışanların işlerinden ayrılması işletmelerde hiç istemeyen bir durumdur. Çünkü tecrübeli bir iş görenin işten ayrılmasıyla, o kişinin yetiştirilmesi için yapılan harcamalar işletmeye zarar olarak geri döner. İşletmeler için bir maliyet unsuru olmasının yanında işten ayrılmalar, kurumun iş dünyasındaki saygınlığını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İşten ayrılmaların yüksek seviyelerde olması, kurumun iş görenlerin beklentilerine cevap verememesi olarak görülmekte ve iş gücü için kurumun çekiciliğini azaltmaktadır. Aynı zamanda, işten ayrılma niyetine giren bir çalışanda işine karşı isteksizlik ve soğuma meydana geldiğinden, işinde yeterince verimli olamaz ve bu durum işletmenin olumsuz etkilenmesine sebebiyet verir. Bunun farkında olan yöneticilerin, çalışanlarının işten ayrılma niyetine girmesine yol açacak aile müdahalelerini önlemeye yönelik çalışmalar yaparak, öncelikle çalışanlarıyla ve gerekirse de aileleriyle yüz yüze veya telefon yoluyla irtibata geçmeleri gerekir. Bunun için ilk olarak çalışanlar, aile müdahalesi konusunda bilgilendirilmelidirler. Yöneticiler, çalışanlarına ailenin müdahalesinin bireyler üzerinde olumsuz bir etki oluşturabileceğini ve bu tür müdahalelerden etkilenmemeleri yönünde uyarılarda bulunabilirler.

SONUÇ

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre ailenin iş yaşamına müdahalesi, günümüz iş hayatında çalışanlar üzerinde baskı oluşmasına neden olan önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda, kişinin sahip olduğu bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeyleri de bu niyetinin oluşumunda pozitif veya negatif şekillerde etkili olabilmektedir.

Bu çalışmanın bulgulara göre, ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışanın yaşam tatmini ile ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenleri moderatör değişkenlerdir. Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken yüksek bireyciliklerde bu ilişki negatiftir. Sonuçlara bakıldığında, aile müdahalesine maruz kalan kişilerde bireycilik düzeyine bağlı olarak yaşamlarından aldıkları tatminlerinin artış veya azalış gösterdiği görülmektedir. Ayrıca ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir. Bu sonuç da göstermektedir ki, aile müdahalesi ile karşılaşan kişilerin belirsizlikten kaçınma düzeylerine bağlı olarak yaşamlarından aldıkları tatmin seviyesi artış veya azalış göstermektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarının sahip olduğu bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerinin farkında olarak o yönde önerilerde bulunmaları, onları motive edici ve yaşam tatminlerini artırmaya yönelik çalışmalarda bulunmaları oldukça faydalı olacaktır.

Sonuçlara göre, ailesi tarafından iş yaşamında müdahaleye maruz kalan çalışanların tükenmişlikleri artmaktadır. Yani, iş hayatında aile müdahalesi çalışanlarının tükenmesine yol açar. Aynı zamanda ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkide bireycilik moderatör bir değişkendir. Çalışanlarda ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve tükenmişlik arasındaki ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bu durum, aile müdahalesine maruz kalan kişilerin bireycilik

düzeylerindeki artışa göre tükenmişliklerinin de giderek arttığını göstermektedir. Çalışanların tükenmişlik yaşamamaları için tükenmişlikle ilgili başa çıkma yolları hakkında bilgilendirilmeleri de tükenmeye yönelik bir önlem olarak dikkate alınabilir. Çalışanların ailelerine iş yerinde yaşadıkları problemleri yansıtmamaları, aileleriyle vakit geçirebilmeleri için yeterince izin verilmesi, aile yaşantısına önem verme, geleceğe yönelik yaşantının düzenlenmesi ve sosyal hayata daha fazla vakit ayırma gibi konuların teşvik edilmesi de tükenmişliğe karşı alınabilecek önlemler arasında önerilebilir.

Bir başka analize göre, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması çalışanların iş tatminleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. İş yaşamında ailesinin müdahalesine maruz kalan çalışanların işlerinden aldıkları tatminleri de azalmaktadır. Ayrıca, ailenin iş yaşamına müdahalesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide belirsizlikten kaçınma moderatör bir değişkendir. Çalışanlarda ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bu durum, aile müdahalesine maruz kalan kişilerin belirsizlikten kaçınma düzeylerindeki azalışa bağlı olarak işlerinden aldıkları tatminin de daha fazla düştüğünü göstermektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, ailenin iş yaşamına müdahalesi çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. İş hayatlarında çalışanların aile müdahalesi ile karşılaşmaları mevcut işlerinden ayrılma niyeti oluşturmalarına yol açmaktadır. Bu yüzden, yöneticilerin, çalışanlarının işten ayrılma niyeti konusundaki düşüncelerinde, ailelerinin yapmış oldukları müdahaleler ile çalışanlarının sahip oldukları bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerinin de farkında olarak, bunlara yönelik önlemler alma girişiminde bulunmaları gerekmektedir.

Son olarak, yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların ışığında, ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışan üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Ancak, çalışmada da görüldüğü gibi bireycilik ve belirsizlikten kaçınma gibi kişinin sahip olduğu özelliklerin moderatör etkisi de bulunmaktadır. Bu nedenle yöneticiler yaşanan işten ayrılmalar konusunda çalışanlarının sahip oldukları bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerini iyi şekilde analiz etmeleri gerekir. Ayrıca, bu değişkenlere ek olarak, Türkiye’de aile müdahalesinin çalışanlar üzerinde etkili bir

unsur olduğunu bilmeleri gerekir. Bu yüzden, yöneticiler çalışanlarının beklentilerini karşılamak için çaba sarf ederken, ailelerinin de beklentilerine cevap vermeye gayret göstermelidirler. Her ailenin, bir birey olarak çalışandan beklediği maddi yönden iyi ve rahat edebileceği bir işe girmesidir. Yöneticilerde, bu durumun farkında olarak hareket etmeli ve piyasadaki mevcut iş olanakları arasında çalışanlarının yapmış olduğu işi daha cazip hale getirmelidirler.

İş tatminini artırmaya ve işten ayrılma niyetini de azaltmaya yönelik yapılacak çalışmalar aile müdahalesine maruz kalan çalışanlarda yöneticiler için oldukça önemli olan iki konudur. Yöneticiler, çalışanları her ne kadar aile müdahalesine maruz kalsalar da onların işlerinden aldıkları tatmini yüksek tutmayı başarırlarsa çalışanların üzerindeki ailelerinin baskısının azalmasını sağlayabilirler. Aynı zamanda yöneticiler işten ayrılma niyetinde aile müdahalesinin etkisinin farkında olarak çalışanların ailelerine bu konuda uyarılarda bulunabilirler. Dolayısıyla, yöneticiler çalışanlarının sahip oldukları bireycilik ve belirslikten kaçınma düzeylerinin farkında olarak, bu değişkenlerin çalışanların müdahaleye maruz kalmaları durumunda nasıl sonuçlara yol açabileceği hakkında aileleri bilgilendirebilirler.

KAYNAKÇA

- ALEXANDER, J. A., BLOOM, J. R., & NUCHOLS, B. A. (1991). Nursing turnover and hospital efficiency: an organization level analysis. Institute for Research on Labor and Employment.
- ALLEN, D. G., SHORE, L. M., & GRİFFETH, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- ALTINTAŞ, F. Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- AYCAN, Z. (2000). **Türkiye’de Yönetim, Liderlik Ve insan Kaynakları Uygulamaları**,1. Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- BACHARACH, S. B., BAMBERGER, P., & CONLEY, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses And Engineers: Mediating The Impact Of Role Stress On Burnout And Satisfaction At Work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- BALFOUR, D. L., & NEFF, D. M. (1993). Predicting and managing turnover in human service agencies: A case study of an organization in crisis. *Public Personnel Management*, 22(3), 473-486.

- BARR, P. S., & GLYNN, M. A. (2004). Cultural variations in strategic issue interpretation: Relating cultural uncertainty avoidance to controllability in discriminating threat and opportunity. *Strategic Management Journal*, 25(1), 59-67.
- BARTLETT, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). **Stratejik insan kaynakları yönetimi**. Kariyer Yayınları.
- BAUER, T. N., & GREEN, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 211.
- BERARDİS D, CAMPANELLA D, SERRONİ N et al. Insight and perceived expressed emotion among adult outpatients with obsessive-compulsive disorder. *J Psychiatric Practice*. 2008; 14(3):154-159.
- BERKSUN O. Dışavurulan Duygulanım Ölçeği: Ölçek Uyarlama Üzerine Bir Pilot Çalışma. *Türk Psikoloji Dergisi*. 1993; 29:10-15.
- BİBLY, C. L. (2008). Should I Stay or Should I Leave? Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice, and Employee Attitudes on Intentions to Leave". *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 63-86.
- BİÇER, M. (2005). Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi.
- BLAND R., **Understanding Family Variables İn Outcome Research İn Schizophrenia**. *Australian and New Zealand J. Psychiatry*. 1989; 23: 396-402.

- BONO, J. E., & MCNAMARA, G. (2011). Publishing in AMJ—Part 2: Research design. *Academy of Management Journal*, 54(4), 657-660.
- BOSTANCIOĞLU, S.(2008).”Çalışma amaçlarının iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki etkisi”.Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- CASCIO, W. F. (1991). **Costing human resources**. South-Western Educational Publishing.
- CESUR, A. (1998). İş Görenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmini Yönünden İncelenmesi”. YL Tezi, KÜ Sosyal Bil. Ens., Kocaeli.
- CHANG, E. M., DALY, J. W., HANCOCK, K. M., BIDEWELL, J., JOHNSON, A., LAMBERT, V. A., & LAMBERT, C. E. (2006). The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics, and health in Australian nurses. *Journal of Professional Nursing*, 22(1), 30-38.
- CHIANG, L. M. (2010). The Development of a Leisure and Life Satisfaction Scale for Outpatient (LLSSOP) Leisure Activity Programs in Iowa (Doctoral dissertation, University of Northern Iowa).
- COLQUİTT, J. A., & GEORGE, G. (2011). Publishing in AMJ—part 1: topic choice. *Academy of Management Journal*, 54(3), 432-435.
- COLQUİTT, J. A., & ZAPATA-PHELAN, C. P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the *Academy of Management Journal*. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1281.
- CROPANZANO, R., RUPP, D. E., & BYRNE, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160.

- ÇAKAR, N. D., & CEYLAN, A. (2011). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- ÇAKICI, O. (2003). *Kültürler Arası Farklılaşmanın Müzakere Sürecine Etkileri: NATO Ülkeleri Arasında Bir Uygulama*” Ankara: KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,23.
- ÇAKIR, Ö. (2001). **İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler**. Seçkin Yayıncılık.
- ÇARIKÇI, H. İ., & ÇELİKKOL, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma.
- ÇELİK, M., & ÇIRA, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- ÇİMEN, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*. Bil. Enst. Doktora Tezi, Ankara.
- DALOGLU Mehmet, (2002). “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İş gücü Devri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme”, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara.
- DAVIS, Keith, (1982). **İşletmede İnsan Davranışı**, Çeviren: Kemal Tosun, 5.baskı, İstanbul, s. 96.

- DEMİR, M., & TÜTÜNCÜ, Ö. (2010). Ağrlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.
- DIENER E.D., EMMONS, R.A., LARSEN, R J., GRIFFİN, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- DİNÇ ÖZCAN, E., VARDARLIER, P., ERDİLEK KARABAY, M., KONAKAY, G., & ÇETİN, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü-The role of trust on leadership's effect on organizational citizenship behavior and intent to quit.
- DOĞAN, B. (2007). **Örgüt Kültürü**, Beta Basım Yayın Dağıtım. 1. Baskı, İstanbul.
- DONTHU, N., & YOO, B. (1998). Cultural influences on service quality expectations. *Journal of service research*, 1(2), 178-186.
- ERDEM, F. (2001). "Girişimcilerin Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişisine Kültürel Yaklaşım". *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi* (2). 43-61
- ERDİL, O., & KESKİN, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 1, 32.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). **Staff burn-out**. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- FREUDENBERGER, H. J., & RICHELSON, G. (1981). **Burn-out: The high cost of high achievement**. Bantam Books.
- FREUDENBERGER, J. H., & NORTH, G. (1986). **Women's Burnout: How to Spot It, How to Reverse It**.

- GAERTNER, S. (2000). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human resource management review*, 9(4), 479-493.
- GLASS JR, J. C., & JOLLY, G. R. (1997). Satisfaction in later life among women 60 or over. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 23(4), s.297-314.
- GÖKDAĞ, D. (2002). **Aile Psikolojisi ve Eğitimi**. Anadolu Üniversitesi, s.27.
- GÖZLER, Ö., (2007), “Kötü Yönetici işi Bıraktıyor”, <http://www.capital.com.tr/kotu-yonetici-isi-biraktiriyor-haberler/19528.aspx> (07.05.2014).
- GÜL, Hasan, OKTAY, E., & GÖKÇE, Ö. G. H.(2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.
- GÜRBÜZ, S., & BEKMEZCİ, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *Journal of the School of Business Administration, Istanbul University*, 41(2), 189-213.
- HARDY, C. C. (1987). **The Blue Chip Investment Strategy: Quality, Value, and Timing for Income and Appreciation**. F. Watts.
- HOFSTEDE, G. (1980). **Culture’s consequences: International differences in work-related values**.
- HOFSTEDE, G. (1991). **Organizations and cultures: Software of the mind**. McGrawHill, New York.
- HOFSTEDE, G. H., (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.

- HOFSTEDE, Geert (2010). *Cultures and Organizations Software of the Mind Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*, Mc Graw Hill, London.
- HOM, P. W., CARANİKAS-WALKER, F., PRUSSIA, G. E., & GRİFFETH, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- HOPKO, D. R. (2003). Confirmatory factor analysis of the math anxiety rating scale–revised. *Educational and Psychological Measurement*, 63(2), 336-351.
- HU, L. T., & BENTLER, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424.
- HWANG, I., & KUO, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- İŞCAN, Ö. F., & NAKTIYOK, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.
- JUNG, JM, KELLARİS, JJ. (2004). Cross-National Differences In Proneness To Scarcity Effects: The Moderating Roles Of Familiarity, Uncertainty Avoidance, And Need For Cognitive Closure. *Psychology & Marketing*. 21(9).
- KAĞITÇIBAŞI, Ç.,(2012). **Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji**. Koç Üniversitesi Yayınları.

KARATEPE, O. M., ULUDAG, O., MENEVİS, I., HADZİMEHMEDAGİC, L., & BADDAR, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4), 547-560.

KAVANAGH DJ., **Recent developments in expressed emotion and schizophrenia.** *Br J Psychiatry*. 1992; 160:601-620.

KAYMAZ, K., U. EROĞLU VE Y. SAYILAR (2014), “Effect of Loneliness at Work on the Employees’ Intention to Leave”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 16, S. 1, ss. 38-53.

KEÇECİOĞLU, T. (2003). **Değişim yolunda iyi bir öğrenci ve iyi bir öğretmen: liderlik ve liderler.** Okumuş Adam.

KESER, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-95.

KESER, A. (2009). **Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar.**

KOCABIYIK A, ÖZER D, GİRGIN V ve ark. Bipolar Bozuklukta Duygudoşavurumu İle Ailelerin Sosyodemografik Verileri Arasındaki İlişki. *Düşünen Adam*. 2002;15:s.77-84.

KHATRİ, N., BUDHWAR, P., & FERN, C. T. (1999). *Employee turnover: bad attitude or poor management.* Singapore: Nanyang Technological University.

KLUCKHOHN, F. R., & STRODTBECK, F. L. (1961). *Variations in value orientations.*

KURUMU, T. D. (2010). **Büyük türkçe sözlük.** Ankara: TDK.

- LEE, R. T., & ASHFORTH, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of organizational behavior*, 14(1), 3-20.
- LEITER, M. P., & MASLACH, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- LIPPONEN, J., BARDÍ, A., & HAAPAMÄKÍ, J. (2008). The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion-making at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 241-248.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- MASLACH, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- MCDONALD, R. P., & HO, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64.
- MOBLEY, W. H. (1992). **Employee turnover: Causes, consequences, and control.**
- MRAYYAN, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of nursing management*, 13(1), 40-50.
- ODOM R.Y., BOY W.R. VE DUN M. G. (1990). "Organizational Culture, Commitment, Satisfaction and Cohesion". *Public Productivity and Management Review*, 14(2), 157-168.

- ONAY, M., & KILCI, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- OYSERMAN, Daphna, M. COON, Heather ve KEMMELMEIER, Markus, (2002). "Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses", *Psychological Bulletin*, 128(1): 2002, ss. 3-72
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(20).
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- ÖZER, M., & KARABULUT, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrici*, 6(2), 72.
- ÖZYER, K. (2010). Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi*.
- ÖZUTKU, H., AĞCA, V., & CEVRİOĞLU, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2).
- PINES, A., & ARONSON, E. (1988). **Career burnout: Causes and cures**. Free press.
- PRICE, J. L., & MUELLER, C. W. (1986). **Absenteeism and turnover of hospital employees**. JAI press.

- POLAT, M., & MEYDAN, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- POTTER, B. (1995). Preventing job burnout transforming work pressures into productivity. *Crisp Learning*.
- POYRAZ, K., & KAMA, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).
- REISINGER, Y., & MAVONDO, F. (2007). Structural equation modeling: Critical issues and new developments. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 21(4), 41-71.
- ROGOVSKY, Nikolai; SCHULER, Randal S.(1997). “Managing Human Resources Across Cultures”, *Business & The Contemporary World*, Vol. IX. No.1.
- RUSBULT, C. E., FARRELL, D., ROGERS, G., & MAINOUS, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- SABUNCUOGLU, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İsten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.
- SAĞLAM ARI, G., BAL, H., & BAL, E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3).

- SAMAD, S. (2006). Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 113-120.
- SARGUT, A. S. (1994). Bireycilik ve Ortaklaşa Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(01).
- SARGUT, A. S. (2001). **Kültürler arası farklılaşma ve yönetim**. İmge Kitabevi.
- SCHAUFELİ, W. B., & MASLACH, C. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16.
- SCHEPMAN, S. B., & ZARATE, M. A. (2008). The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(4), 216-21.
- SCHWEPKER, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- SCOTT, A., GRAVELLE, H., SİMOENS, S., BOJKE, C., & SİBBALD, B. (2006). Job satisfaction and quitting intentions: a structural model of British general practitioners. *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), 519-540.
- SHALLEY, C. E., GİLSON, L. L., & BLUM, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.

- SHIELDS, C. G., FRANKS, P., HARP, J. J., MCDANIEL, S. H., & CAMPBELL, T. L. (1992). Development Of The Family Emotional Involvement And Criticism Scale (Feics): A Self-Report Scale To Measure Expressed Emotion. *Journal of Marital and Family Therapy*, 18(4).
- SHORE, L. M., & MARTIN, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625-638.
- SPECTOR, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- STEPHEN A. Stumpf, Karen HARTMAN (1984) "Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal", *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 2 :309.
- ŞAHİN, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- ŞENER A. (2002). Yaşlılık Yaşam Doymumu ve Boş Zaman Faaliyetleri, Hacettepe Üni., Ankara.
- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ, T., & ÇELİK, A. (2011). **Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış**. Gazi Kitabevi.
- TEOH, Y. H. VE FOO, L. S. (1997). "Moderating Effects Of Tolerance For Ambiguity And Risk-Taking Propensity On The Conflict-Perceived Performance Relationship: Evidence From Singaporean Entrepreneurs". *Journal of Business Venturing*, 12(1). 67-81.

- TERESA L, SİMONEAU DJ. Milkowitz and RAKSHHANDA Saleem. Expressed Emotion And İnteractional Patterns İn The Families Of Bipolar Patients. Journal of Abnormal Psychiatry. 1998; 107(3): 497-507.
- TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Personnel psychology, 46(2), 259-293.
- TORAMAN, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi).
- TYLER, T. R., & BLADER, S. L. (2000). **Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement.** Psychology Press.
- ÜNSAR, A. S., & KARAHAN, D. (2011). Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimine etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 361-378.
- VALENTINE S.,(2001),”Men And Women Supervisors' Job Responsibility, Job Satisfaction, And Employee Monitoring”, Sex Roles: A Journal of Research,August.
- VROOM, V. H. (1982). **Work and motivation.** Robert E. Krieger Publishing Company, s.99.
- WAGNER, J. A., HOLLENBECK, J. R., & RUSSELL, J. (1995). **Management of organizational behavior.** Prentice Hall.
- WAYNE, S. J., SHORE, L. M., & LİDEN, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. Academy of Management journal, 40(1), 82-111.

- WASTI, S. A., & ESER ERDİL, S. (2007). Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin Türkçe geçerlemesi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7, 39-66.
- WHETTEN, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution?. *Academy of management review*, 14(4), 490-495.
- WHETTEN, David A., CAMERON, Kim S. (1995), *Developing Management Skills*, New York: Harper Collins College Publishers.
- YILDIZ, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies–International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- YILMAZ, B., & HALICI, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (4).
- YÜRÜR, S., & ÜNLÜ, O. (2011). 'Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Şten Ayrılma Niyeti ilişkisi, ş, Güç. *Endüstri ilişkileri ve nsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.

ÖZGEÇMİŞ

Vural AKAR, 1990 yılında İstanbul'un Ümraniye ilçesinde doğmuştur. İlk ve ortaöğrenimini İstanbul'da tamamladıktan sonra 2013 yılında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun olmuştur. 2013 yılından itibaren Gümüşhane Üniversitesi'nde çalışmaktadır.





EKLER

Ek : Anket Formu
İŞYERİ VE ÇALIŞAN TUTUM ARAŞTIRMASI

Sayın katılımcı,

Ailenin iş hayatına müdahalesi hakkındaki bu akademik araştırmaya katılımınız için size **çok teşekkür ederiz.** Bu çalışmanın amacı **Türkiye’de** ailelerin işten ayrılma niyetine olan etkisini açıklamak ve bu durum ile karşılaşan bireylerin tutumlarının ve davranışlarının nasıl etkilendiğini ortaya koymaktır.

Anketi cevaplamanız yaklaşık **10 dakika** alacaktır. Cevapların tamamen **toplumun görüşleri** olarak değerlendirilecek ve verilere yalnızca bu projede doğrudan yer alan araştırmacılar erişebilecektir. **Sizin isminiz asla bu araştırma projesinin herhangi bir kısmında geçmeyecektir.**

6 sayfadan oluşan kitapçıkta A'dan I'ya kadar kodlanmış olan sorular bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz. Her bir soruya sizin **gerçek düşüncelerinize** uygun gelen cevabı işaretleyiniz. Bütün bölümlerini tamamladıktan sonra anketi şirketinizdeki **ilgili kişiye teslim ediniz.**

Yardımlarınız için size **tekrar teşekkürler.** Çalışmalarınızda **size üstün başarılar diler, saygular sunarız.**

Vural AKAR
İşletme Ana Bilim Dalı İİBF
İşletme Bölümü
Gümüşhane Üniversitesi

KISIM A: Aşağıdaki ifadeleri okuyup, <u>ne kadar katılıp katılmadığınızı</u> işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Ben de ailemdeki diğer kişiler gibi kendi işimi kendim yaparım.	1	2	3	4	5
2	Ben hiç kimsenin başaramadığı şeyleri gerçekleştirdiğimde kendimle gurur duyarım.	1	2	3	4	5
3	Bir işi diğerlerinden daha iyi yapmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
4	Birçok açıdan diğer insanlardan eşsizim ve farklıyım.	1	2	3	4	5
5	Özel hayatımı seviyorum.	1	2	3	4	5
6	Zayıf ve güçlü yönlerimi biliyorum.	1	2	3	4	5
7	Ben her zaman düşüncelerimi çok net bir şekilde ifade ederim.	1	2	3	4	5

KISIM B: Aşağıdaki ifadeleri okuyup, <u>ne kadar katılıp katılmadığınızı</u> işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaşamım birçok açıdan idealimdekine yakındır.	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Şu ana kadar, yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5	Eğer yaşamımı yeni baştan yaşayabilsem, hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

KISIM C: Lütfen size <u>en yakın</u> gelen seçeneği işaretleyiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Genelde	Çoğunlukla	Her Zaman
1	Ben belirgin durumları belirsiz durumlara tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
2	Ben belirli yönergeleri geniş kılavuzlara tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
3	Ben sonucu bilmiyorsam kolayca endişelenirim.	1	2	3	4	5	6	7
4	Ben sonuçları tahmin edemediğim zaman stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5	Sonuçları tahmin edemediğim zaman risk almam.	1	2	3	4	5	6	7
6	Sadece faydacı nedenlerle kuralların çiğnenmemesi gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7

KISIM D: Aşağıdaki ifadeleri okuyup, <u>size en uygun seçeneği</u> işaretleyiniz.		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Ailem yaptığım iş hakkındaki düşüncelerimi etkilemeye çalışır.	1	2	3	4	5
2	Ailem yaptığım iş ile ilgili olarak sürekli yorumlar yapar.	1	2	3	4	5
3	Ailem iş hayatım ile ilgili alacağım kararlara müdahale etmek ister.	1	2	3	4	5
4	Ailem iş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle şikâyetçidir.	1	2	3	4	5
5	Ailem yaptığım işi beğenmez.	1	2	3	4	5
6	Ailem sık sık daha iyi bir iş bulmam konusunda baskı yapar.	1	2	3	4	5
7	Ailem iş hayatıma destek olmaz.	1	2	3	4	5
8	Ailem genellikle başkalarıyla benim işimi kıyaslar.	1	2	3	4	5
9	Ailem genellikle iş hayatıma karışır.	1	2	3	4	5
10	Ailem yaptığım işe yönelik şikâyetçidir.	1	2	3	4	5

KISIM E: Aşağıdaki ifadeleri okuyup, <u>size en uygun seçeneği</u> işaretleyiniz.		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Ben işimden duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	Ben çalışma günümün sonunda bitkin hissediyorum	1	2	3	4	5
3	Sabahları kalktığım zaman veya başka bir işle karşılaştığım zaman yorgun hissederim.	1	2	3	4	5
4	Bütün gün insanlarla çalışmak beni gerçekten zorluyor.	1	2	3	4	5
5	İşimden dolayı tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	İşim yüzünden çok sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	İşimde çok yoğun çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	İnsanlarla çalışmak doğrudan bana çok stres yüklüyor.	1	2	3	4	5
9	Kendimi pamuk ipliğine bağlı gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

KISIM F: Aşağıdaki ifadeleri okuyup, <u>ne kadar katılıp katılmadığınızı</u> işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Biraz	Biraz	Katılmıyorum	Katılıyorum
1	İşteki mevcut pozisyonumda amacımı gerçekleştirmeye dönük süreçle tatmin olmaktayım.	1	2	3	4	5	6	7	
2	Kariyer beklentilerim işimde mevcut işimle tatmin oluyorum.	1	2	3	4	5	6	7	
3	Diğer işlerle karşılaştığımda, mevcut işimle tatmin oluyorum.	1	2	3	4	5	6	7	
4	Elimden gelenin en iyisini yapmak için işimin bana verdiği şansa tatmin oluyorum.	1	2	3	4	5	6	7	
5	Daha önceki beklentilerimi düşündüğümde mevcut işimle tatmin oluyorum	1	2	3	4	5	6	7	

KISIM G: Aşağıdaki ifadeleri okuyup, <u>ne kadar katılıp katılmadığınızı</u> işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Biraz Ne katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Daha iyi bir iş bulur bulmaz, bu kurumdan ayrılacağım.	1	2	3	4	5
2	Şu an çalıştığım kurumun dışında aktif olarak iş arıyorum.	1	2	3	4	5
3	İşimden ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Bu kurumdaki işimden ayrılmayı sık sık düşünüyorum.	1	2	3	4	5

KISIM H. Lütfen aşağıdaki demografi sorularına cevap veriniz.

- Cinsiyetiniz:** 1. Erkek 2. Kadın 2. **Yaşınız:** _____
- Aylık Geliriniz:** _____ TL
- Eğitim mezuniyet durumunuz:**
1. Lise veya Yüksek okul 2. Meslek yüksek okulu 3. Fakülte 4. Yüksek lisans
5. Doktora
- İşyerinde çalışma süreniz:** _____ yıl.
- İşteki pozisyonunuz?** 1. işçi 2. işçi yöneticisi 3. orta kademe yöneticisi 4. üst yönetici
- Şirket içerisinde ait olduğunuz birim hangisi?**
1. Araştırma geliştirme 2. Pazarlama/satış 3. Üretim 4. Finans/muhasebe
5. İnsan kaynakları 6. Halkla ilişkiler 7. Genel idare 8. Diğer: _____
- Şirketiniz hangi endüstriye ait:**
1. Teknoloji üretimi 2. Gıda üretimi 3. Toptan/Perakende satış işi
4. Finans & sigorta 5. Ulaşım 6. İnternet/iletişim 7. Danışmanlık
8. Halkla ilişkiler/reklamcılık 9. Yayıncılık 10. Eğlence 11. Tasarım
12. İnşaat 13. Sağlık 14. Tekstil 15. Diğer: _____
- Yaşadığınız şehir?** 1. Ankara 2. Erzincan 3. İstanbul 4. Trabzon
- Medeni haliniz?** 1. Bekar 2. Evli

BİTTİ. TEŞEKKÜRLER